

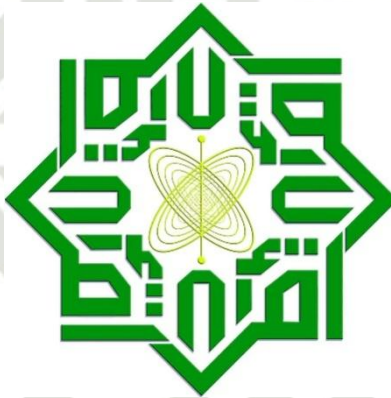
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**GAYA MANAJEMEN KONFLIK DALAM PEMECAHAN
KONFLIK INTERPERSONAL TENAGA PENDIDIK
DI MADRASAH ALIYAH DINIYAH
PUTERI PEKANBARU**

Skripsi

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Sarjana S1
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



Disusun oleh

Rani Wahyuni

NIM: 11613201688

UIN SUSKA RIAU

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2020



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**GAYA MANAJEMEN KONFLIK DALAM PEMECAHAN
KONFLIK INTERPERSONAL TENAGA PENDIDIK
DI MADRASAH ALIYAH DINIYAH
PUTERI PEKANBARU**

SKRIPSI

diajukan untuk memperoleh gelar

Sarjana Pendidikan

(S.Pd)



OLEH

RANI WAHYUNI

NIM: 11613201688

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
KONSENTRASI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1441 H/ 2020 M**

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN

Skripsi ini dengan judul *Gaya Manajemen Konflik dalam Pemecahan Konflik Interpersonal Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru*, yang ditulis oleh Rani Wahyuni NIM. 11613201688 dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 04 Dzulkaidah 1441 H
25 Juni 2010

Menyetujui,

Pembimbing



Dr. Asmuri, S.Ag, M.Ag.



H. Umar Faruq, M.Pd

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *Gaya Manajemen Konflik dalam Pemecahan Konflik Interpersonal Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru*, yang ditulis oleh Rani Wahyuni, NIM. 11613201688 telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Administrasi Pendidikan.

Pekanbaru, 03 Dzulhijjah 1441 H
24 Juli 2020 M

Pengesahan
Sidang Munaqasyah

Penguji I



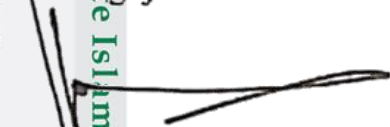
Dr. Asmuri, S. Ag., M. Ag

Penguji II



Jefrin E Hulawa, M. Ag

Penguji III



Dr. Zamriswaya, M. Ag

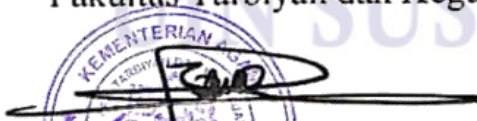
Penguji IV



Drs. Syafaruddin, M. Pd

Dekan

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Dr. H. Muhammad Syaifuddin, S. Ag., M. Ag

NIP. 197407041998031001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGHARGAAN



Puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam penulis kirimkan untuk junjungan alam Nabi Muhammad SAW allahuma sholli'alla sayidiina Muhammad wa' alla 'alli sayiidina Muhammad. Skripsi ini berjudul "Gaya Manajemen Konflik dalam Pemecahan Konflik Interpersonal Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru". Merupakan hasil karya ilmiah yang ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapat gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis baik moral maupun spiritual dalam menyelesaikan skripsi ini. Teristimewa untuk Ayahanda Sabaruddin, Ibunda Rita Darlina (Allahyarhamah), Kakak penulis Ruddi Hardiansah, Parlina Muros, Riki Faisal dengan sabar menunggu dan membanting tulang untuk penulis dalam menyelesaikan pendidikan di Strata Satu (SI) ini serta memberikan motivasi besar dalam suka maupun duka sampai pada tujuan selesainya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis tidak lupa menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang mendalam kepada semua pihak yang telah berkenaan memberikan bantuan demi terselesainya skripsi ini, yaitu:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Prof. Dr. KH. Akhmad Mujahidin, S. Ag., M. Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Drs.H. Suryan A. Jamrah, MA selaku Wakil Rektor I, dan Drs. H. Promadi, M. A, Ph.D. selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberikan izin dan waktu untuk menimba ilmu di perguruan tinggi.

Dr. H. Muhammad Syaifuddin. S. Ag, M. Ag. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau Dr. Drs. Alimuddin, M. Ag., Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau Dr. Dra. Rohani, M. Pd., Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau Dr. Drs. Nursalim. M. Pd.,

3. Dr. Asmuri, S.Ag., M.Ag selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Dr. Nasrul Hs, S. Pd. I, MA selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Zamsiswaya, M.Ag., sebagai pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan dorongan yang tidak terhingga bagi penulis.

H. Umar Faruq, M.Pd. sebagai Pembimbing skripsi penulis, ucapan terima kasih yang tidak terkira penulis sampaikan karena telah memberikan banyak bimbingan dan arahan, tenaga dan luangan waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Segenap dosen dan karyawan Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Segenap dosen dan karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Suprpto,S.Pd.I M. Pd., sebagai Kepala MA Diniyah Puteri Pekanbaru yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru

Guru dan staf tata usaha Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru

10. Kepada keluarga tercinta : Sabaruddin (Ayahanda),Allahyarhamah Rita Darlina (Ibunda), Ruddi Hardiansah (Abang Laki-Laki), Parlina Muros (Kakak Ipar) dan Riki Faisal (Abang Laki-Laki) yang menjadi motivasi penulis dalam menempuh pendidikan di UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Serta terima kasih atas dukungan dan segala do'a yang telah diutarakan kepada Allah untuk kesuksesan dan keberkahan dalam kehidupan penulis.

11. Murabbiah yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih yang tak terhingga atas semua bantuan, support, doa, motivasi serta tunjuk ajarnya selama ini. Semoga Allah berikan pahala yang berlimpah

12. Sahabat-sahabat terbaik: Siti Asiyah, Dwi Wuryandari, Siti Muslimah, Ratih Gusmita, Dewi Mentari Febrianti, Firdania Nur Arifah, Hannasiah dan Ruzi Maizura yang selalu memberikan motivasi, semangat, dan pertolongan dan banyak sekali mengajari makna kehidupan dan kebersamaan selama penulis melaksanakan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Keluarga besar FS NURI (Rohis FTK), Keluarga tercinta di FKII ASY-SYAMS (Rohisnya UIN SUSKA RIAU) yang telah banyak memberikan pelajaran yang tidak penulis dapatkan dibangku perkuliahan.
4. Keluarga besar kelas Administrasi Pendidikan (AP) angkatan 2016 yang sama-sama berjuang dalam suka dan duka untuk menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1) dalam Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Administrasi Pendidikan.
5. Rekan KKN UIN Sultan Syarif Kasim Riau di Desa Sepotong, Kecamatan Siak Kecil, Kabupaten Bengkalis yang telah menjadi teman serta keluarga baru selama melaksanakan KKN
16. Rekan Program Pengalaman Lapangan (PPL) UIN Sultan Syarif Kasim Riau di SMAN 8 Pekanbaru yang telah menjadi teman serta keluarga baru selama melaksanakan praktik lapangan
17. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, doa, dan dukungan kepada penulis

Demikianlah, semoga karya ini memberikan manfaat bagi kita semua. Kelebihan, kebaikan dan kebenaran dalam karya ini hanyalah milik Allah SWT dan semua kekurangan adalah dari penulis semata. Semoga kita semua mendapat ridho-Nya. Amin. Wassalamualaikum Wr.Wb

Pekanbaru, 1 Juli 2020

RANI WAHYUNI



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ya Rabb Kami.

Janganlah Engkau hukum kami

Jika kami lupa atau kami bersalah

Ya Rabb Kami.

Janganlah Engkau bebankan kepada kami

Beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan

Kepada orang-orang sebelum kami

Ya Rabb Kami.

Janganlah Engkau pikulkan kepada kami

Apa yang tak sanggup kami memikulnya

Beri maafilah kami

Ampunilah kami

Dan rahmatilah kami

Kupersembahkan karya kecil (skripsi) ini

Kepada kalian

My Beloved Family

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTTO

Sebaik-baik manusia ialah yang bermanfaat bagi orang lain

(HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni)

Jika kamu berbuat baik

(berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri

dan jika kamu berbuat jahat,

maka (kejahatan) itu bagi dirimu sendiri

(Al-Isra Ayat 7)

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Rani Wahyuni (2020): Gaya Manajemen Konflik dalam Pemecahan Konflik Interpersonal Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Gaya manajemen konflik dalam pemecahan konflik interpersonal tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru. (2) Faktor penghambat dalam pemecahan konflik interpersonal tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian ini adalah Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru. Subyek dari penelitian ini adalah Kepala Madrasah dan para guru Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru yang berjumlah tiga orang, sedangkan objek penelitian ini adalah gaya manajemen konflik dan faktor penghambat dalam pemecahan konflik interpersonal tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaya manajemen konflik dalam pemecahan konflik interpersonal tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru adalah dengan tiga gaya yaitu: (a) memakai strategi kolaborasi, (b) memakai strategi akomodasi, dan (c) memakai strategi kompromi. (2) Faktor penghambat dalam pemecahan Konflik Interpersonal Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru: (a) tidak adanya keterbukaan konflik, (b) dan kesalahpahaman karena kesalahan komunikasi.

Kata Kunci : Gaya Manajemen Konflik, Konflik Interpersonal Tenaga Pendidik

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Rani Wahyuni, (2020): Conflict Management Style in Teacher Interpersonal Conflict Resolution at Islamic Senior High School of Diniyah Puteri Pekanbaru

This research aimed at knowing (1) Conflict Management style in teacher interpersonal conflict resolution, and (2) the obstructing factors in teacher interpersonal conflict resolution at Islamic Senior High School of Diniyah Puteri Pekanbaru. It was a qualitative descriptive research. The location of this research was Islamic Senior High School of Diniyah Puteri Pekanbaru. The subjects of this research were the headmaster, and 3 teachers of Islamic Senior High School of Diniyah Puteri Pekanbaru. The objects were Conflict Management style and the obstructing factors in teacher interpersonal conflict resolution at Islamic Senior High School of Diniyah Puteri Pekanbaru. Interview, observation, and documentation were the techniques of collecting the data. The techniques of analyzing the data were data reduction, data display, and conclusion drawing. The research findings showed that (1) there were three Conflict Management styles in teacher interpersonal conflict resolution at Islamic Senior High School of Diniyah Puteri Pekanbaru—(a) Collaboration strategy, (b) Accommodation strategy, and (c) Compromise strategy; and (2) the obstructing factors in teacher interpersonal conflict resolution at Islamic Senior High School of Diniyah Puteri Pekanbaru were (a) the absence of conflict openness, and (b) misunderstanding because of miscommunication.

Keywords: *Conflict Management Style, Teacher Interpersonal Conflict*

ملخص

راني وحيوني (٢٠٢٠): أسلوب إدارة النزاع في حل النزاعات الشخصية لدى المدرسين في مدرسة دينية فوتري الثانوية الإسلامية بكنبارو

يهدف هذا البحث إلى معرفة : (١) أسلوب إدارة النزاع في النزاعات الشخصية لدى المدرسين في مدرسة دينية فوتري الثانوية الإسلامية بكنبارو. (٢) العوامل المثبطة في حل النزاعات الشخصية لدى المدرسين في مدرسة دينية فوتري الثانوية الإسلامية بكنبارو. ونوع هذا البحث وصفي كافي. وموقعه مدرسة دينية فوتري الثانوية الإسلامية بكنبارو. الأفراد مدير المدرسة ومدرسو مدرسة دينية فوتري الثانوية الإسلامية بكنبارو، وعددهم ثلاثة أشخاص، وأما الموضوع فأسلوب إدارة النزاع في حل النزاعات الشخصية لدى المدرسين في مدرسة دينية فوتري الثانوية الإسلامية بكنبارو. وتقنية جمع البيانات المستخدمة هي المقابلة والملاحظة والتوثيق. وتقنية التحليل المستخدمة هي تقليل البيانات وعرضها والاستنتاج. أوضحت النتائج أن: (١) أسلوب إدارة النزاع في حل النزاعات الشخصية لدى المدرسين في مدرسة دينية فوتري الثانوية الإسلامية بكنبارو بثلاثة أنماط، وهي: (أ) استخدام إستراتيجية التعاون، (ب) استخدام إستراتيجية السكن، (ج) استخدام إستراتيجية حل وسط. (٢) العوامل المثبطة في حل النزاعات الشخصية لدى المدرسين في مدرسة دينية فوتري الثانوية الإسلامية بكنبارو: عدم انفتاح النزاع، (ب) وأخطاء الفهم بسبب أخطاء الاتصال.

الكلمات الأساسية: أسلوب إدارة النزاع، النزاعات الشخصية لدى المدرسين

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN.....	i
PENGESAHAN.....	ii
PENGHARGAAN.....	iii
PERSEMBAHAN.....	vii
MOTO.....	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Alasan Memilih Judul	8
C. Penegasan Istilah.....	8
D. Permasalahan.....	9
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kerangka Teoritis.....	12
B. Penelitian Relevan.....	25
C. Konsep Operasional	26
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	28



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Subjek dan Objek Penelitian	28
D. Informan Penelitian.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisis Data.....	30

BAB IV PENYAJIAN DATA HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	32
B. Penyajian Data	44
C. Pembahasan.....	53

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	58
B. Saran	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP PENULIS

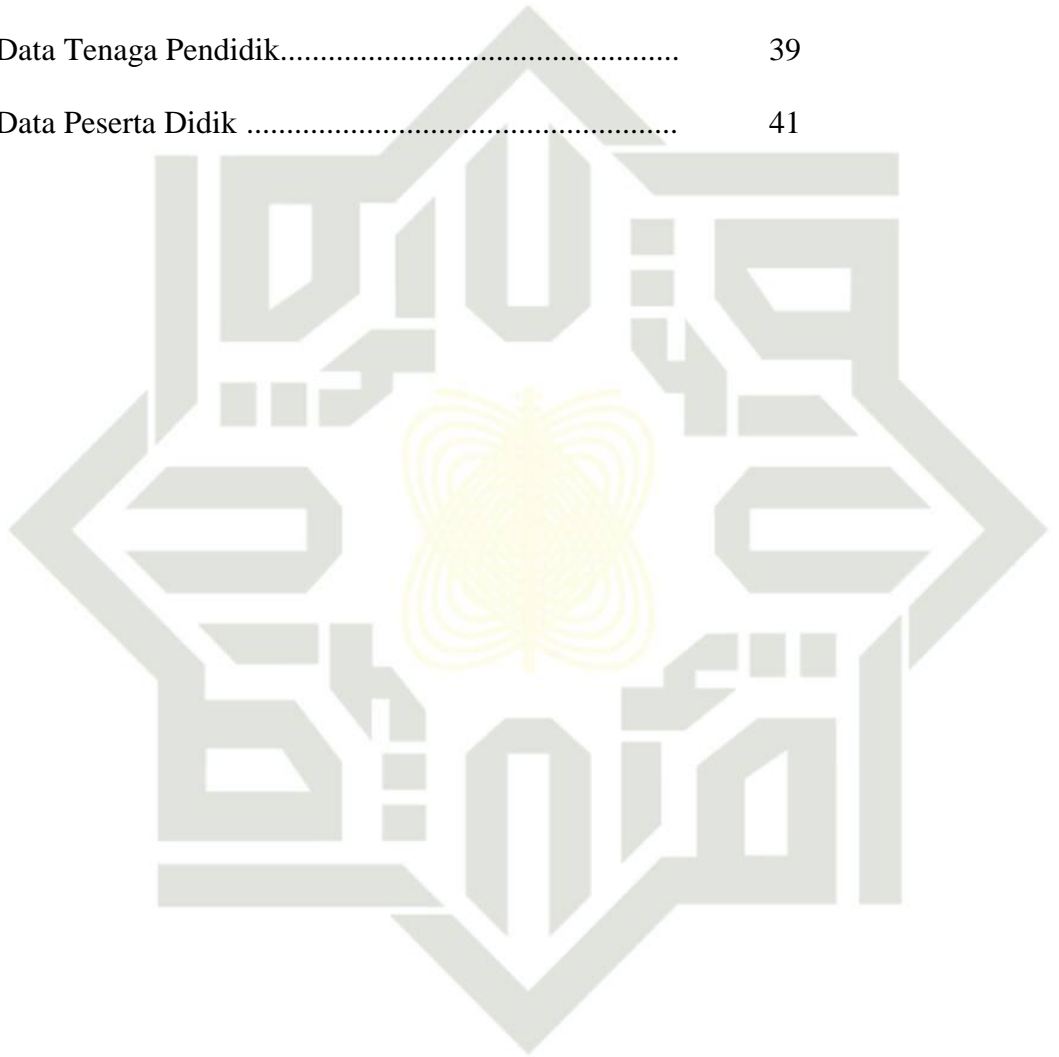


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

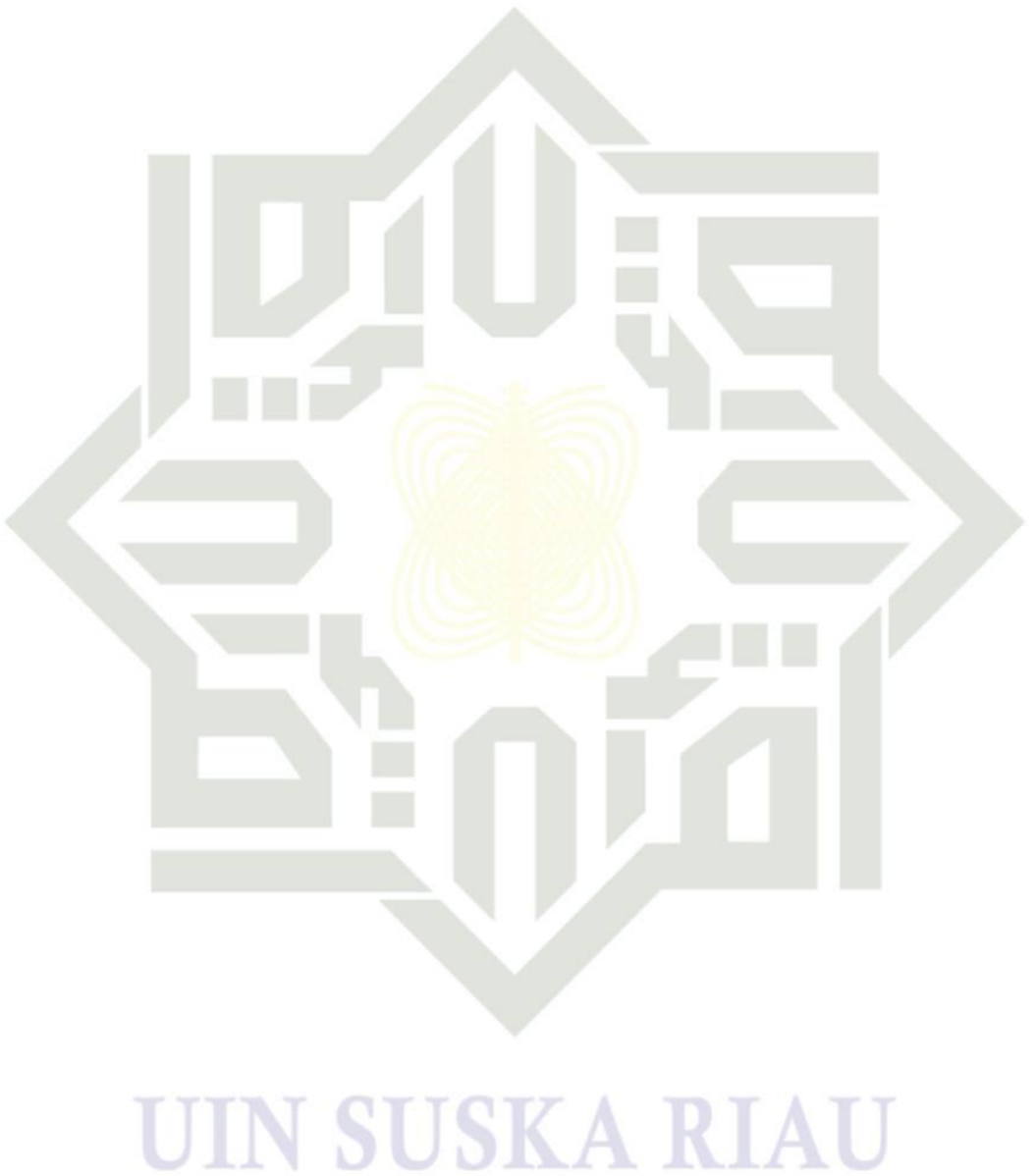
Tabel IV.1	Nama-Nama Kepala Madrasah yang Pernah Menjabat di MA Diniyah Puteri Pekanbaru.....	34
Tabel IV.2	Profil MA Diniyah Puteri Pekanbaru.....	35
Tabel IV.3	Data Tenaga Pendidik.....	39
Tabel IV.4	Data Peserta Didik	41



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi MA Diniyah Puteri Pekanbaru.....	38
---	----



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Lembar Pedoman Wawancara Tentang Gaya Manajemen dalam Pemecahan Konflik Interpersonal Tenaga Pendidik di MA Diniyah Puteri Pekanbaru
Lampiran 2	Lembar Transkrip Wawancara Tentang Gaya Manajemen dalam Pemecahan Konflik Interpersonal Tenaga Pendidik di MA Diniyah Puteri Pekanbaru
Lampiran 3	Surat Pembimbing Skripsi
Lampiran 4	Surat Izin Melakukan Pra Riset Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Lampiran 5	Surat Izin Melakukan Pra Riset MA Diniyah Puteri Pekanbaru
Lampiran 6	Surat Izin Melakukan Riset Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Lampiran 7	Surat Izin Melakukan Riset Gubernur Riau
Lampiran 8	Surat Izin Melakukan Riset Kementrian Agama Riau
Lampiran 9	Surat telah selesai melakukan penelitian di MA Diniyah Puteri Pekanbaru
Lampiran 10	Pengesahan Perbaikan Seminar Proposal
Lampiran 11	Blangko Kegiatan Bimbingan Proposal
Lampiran 12	Blangko Kegiatan Bimbingan Skripsi
Lampiran 13	Lembar ACC Proposal
Lampiran 14	Lampiran Berita Acara Ujian Proposal
Lampiran 15	Dokumentasi
Lampiran 16	Daftar Riwayat Hidup

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, informasi, seni dan budaya mendorong terjadinya perubahan kebutuhan dan kondisi yang akan menimbulkan berbagai macam tantangan yang kompleks. Dimana kondisi tersebut juga akan berdampak besar kepada dunia manajemen pendidikan. Banyaknya tugas manajemen pendidikan akan menjadi beban berat bagi para pemimpin pendidikan, termasuk kepala madrasah atau sekolah.

Konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindarkan dalam kehidupan, bahkan sepanjang kehidupan, manusia selalu dihadapkan dengan konflik. Demikian juga dengan madrasah, seluruh warga madrasah senantiasa dihadapkan dengan konflik. Kepala madrasah dapat menciptakan suasana yang harmonis, agar tidak terjadi konflik pada warga madrasah dan juga kepala madrasah dapat mengendalikan konflik dan memanfaatkannya untuk kemajuan.

Konflik menurut pengertian Robbins yang dikutip oleh Kompri, konflik adalah suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat (sudut pandang) yang berpengaruh atas pihak-pihak yang terlibat baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif.¹

¹Kompri, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional*, (Jakarta, Kencana, 2017), h. 98

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hardjana menyatakan konflik, yang di kutip oleh Weni Puspita, Konflik adalah suatu perselisihan atau pertentangan yang terjadi antara dua orang atau dua kelompok yang perbuatan salah satunya berlawanan dengan yang lain sehingga salah satu atau kedua-duanya saling terganggu.²

Rahim yang dikutip oleh Ekawarna menganggap bahwa konflik sebagai proses interaktif yang diwujudkan dalam ketidakcocokan, ketidakseepakatan, atau disonasi di dalam atau diantara entitas sosial (individu, kelompok, organisasi dan lain-lain) dan konflik dapat dilihat dari aspek positif atau negatifnya tergantung bagaimana konflik ditangani.³

Dari defenisi-defenisi di atas diketahui, konflik dapat dimaknai positif atau negatif tergantung pada sikap orang yang mengalaminya. Meskipun demikian, konflik tidak perlu dihindari apalagi ditakuti. Konflik dapat menjadi energi yang dahsyat jika dikelola dengan baik, bahkan dapat dijadikan sebagai alat untuk melakukan perubahan, tetapi dapat menurunkan kinerja jika tidak dapat dikendalikan.

Dalam mendorong visi, misi, dan melakukan inovasi di sekolah/madrasah, kepala sekolah/madrasah dihadapkan pada berbagai masalah, termasuk konflik yang timbul sebagai akibat dari banyaknya permasalahan dan perubahan di sekolah/madrasah. Semakin maju

²Weni Puspita, *Manajemen Konflik: Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, dan Pendidikan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), h. 4

³ Ekawarna, *Manajemen Konflik dan Stres*, (Jakarta: Bumi aksara, 2018), h. 8

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan berkembang suatu sekolah/madrasah, semakin banyak masalah yang harus dipecahkan.⁴

Madrasah sebagai suatu organisasi pun tidak akan terlepas dari adanya konflik. Konflik akan berkembang jika tidak cepat ditanggulangi, serta mendorong para tenaga kependidikan untuk menentukan sikap dan tindakan apabila konflik benar-benar muncul ke permukaan secara terbuka, dan jika tidak dapat di tanggulangi maka akan menjadi kenyataan, yang diwujudkan dalam pernyataan tingkah laku, dan reaksi di antara pihak yang bertentangan.

Di sekolah/madrasah, konflik dapat terjadi dalam semua tingkatan, baik intrapersonal, interpersonal, intragroup, intraorganisasi, maupun interorganisasi. Pada kesempatan kali ini penulis lebih fokus kepada konflik interpersonal di madrasah.

Konflik interpersonal adalah konflik yang terjadi antar individu yang berinteraksi satu sama lain dalam melaksanakan pekerjaan. Konflik interpersonal terjadi ketika adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan dan tujuan dimana hasil bersama sangat menentukan.⁵

Menurut Luthans yang dikutip oleh Ekawarna dalam bukunya menyatakan sumber-sumber konflik interpersonal meliputi:⁶

1. *Personal differences*, setiap orang memiliki latar belakang yang unik karena memiliki tradisi keluarga, budaya, serta proses sosialisasi yang

⁴ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2011), hlm. 237

⁵ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 263

⁶ Ekawarna, *Op.Cit.*, h. 36

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berbeda dan juga setiap orang memiliki perbedaan pendidikan dan nilai-nilai.

2. *Information deficiency*, komunikasi dalam organisasi dapat menjadi sumber munculnya konflik, yaitu ketika dua orang menggunakan informasi yang berbeda atau menggunakan informasi yang salah.
3. *Role incompatibility*, konflik ini muncul ketika seseorang memiliki peran yang tidak sesuai dengan harapan dan kebutuhannya.
4. *Environmental stress*, yaitu stres lingkungan misalnya tekanan kompetisi.

Konflik interpersonal biasanya terjadi di antara individu dalam organisasi yang sama. Konflik ini muncul jika seseorang melakukan interaksi untuk menghasilkan sesuatu atau mencapai tujuan. Hal itu juga disebabkan karena seseorang memiliki perbedaan sikap, kepribadian, nilai, tujuan, latarbelakang, pengalaman dan lain-lain.

Konflik akan terjadi di madrasah sejalan dengan meningkatnya hubungan antara kehidupan dan tuntutan pekerjaan, sehingga kepala madrasah harus mampu mengendalikannya, karena dapat meurunkan prestasi dan kinerja. Kemampuan mengendalikan konflik yang terjadi di madrasah menuntut keterampilan manajemen tertentu, yaitu disebut dengan manajemen konflik.

Manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan kearah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penyelesaian konflik. Disamping itu, mungkin atau tidak mungkin dapat menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif.⁷

Manajemen konflik juga diartikan sebagai suatu pendekatan yang berorientasi pada proses penyelesaian konflik, melalui kegiatan merencanakan, mengorganisir, dan mengarahkan dengan berbagai bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) kepada para pihak yang terlibat konflik.⁸

Manajemen konflik sangat dibutuhkan oleh organisasi atau sebuah lembaga untuk dapat mengembangkan dan mengarahkan organisasi ke arah yang lebih baik, dengan timbulnya masalah akan dapat lebih mematangkan pikiran dalam organisasi atau sekolah/madrasah.

Kepalamadrasah dapat menjadi pihak utama dalam konflik-konflik yang terjadi di madrasah, yakni melibatkan diri secara aktif dalam situasi konflik yang berkembang, pada kasus apapun kepala madrasah harus menjadi seorang partisipan yang terampil dalam dinamika konflik, sehingga dapat meningkatkan prestasi seluruh tenaga kependidikan.

Goleman menyatakan yang dikutip oleh Abai, Kepemimpinan merupakan faktor penting yang paling menentukan berjalan atau tidaknya suatu organisasi sekolah/madrasah. Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi gagal atau berhasilnya suatu sekolah/madrasah. Kepala sekolah/madrasah adalah pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan formal yang mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat besar. Dalam sebuah lembaga pendidikan sosok pemimpin merupakan

⁷Dono Sunardi, *Manajemen Strategi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 115

⁸Ekawarna, *Op.Cit.*, h. 78

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

aspek yang sangat menentukan dan mempengaruhi gerak dan hasil kerja personilnya. Peran serta kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan menjadi hal yang mendasar. Dalam kepemimpinannya seorang kepala madrasah dalam hal ini berupaya meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan yang rutin bagi para guru, dan rekan sesama kepala madrasah dalam menjaga suasana yang kondusif.⁹

Seorang kepala madrasah harus mampu mengantisipasi serta mengendalikan konflik sehingga konflik dapat ditertibkan dan diarahkan. Untuk itu seorang pemimpin harus berusaha untuk mengerti dan mempelajari segi-segi yang berkaitan dengan konflik, seperti proses terjadinya konflik, ciri-ciri konflik, sumber konflik, gaya manajemen konflik, serta peranan kepemimpinan dalam mengatasi konflik. Dalam memahami aspek-aspek yang ada pada suatu konflik, apakah pemimpin mampu mengantisipasi serta mengelola atau menertibkan konflik tersebut dengan efektif.¹⁰

Mengingat Manajemen konflik sangat dibutuhkan oleh organisasi atau sebuah lembaga untuk dapat mengembangkan dan mengarahkan organisasi ke arah yang lebih baik dan juga diperlukan dalam penyelesaian konflik interpersonal di madrasah agar lebih terarah dan bersifat positif.

Namun faktanya, dalam sebuah organisasi terlebih adalah lembaga pendidikan, selalu terdapat masalah-masalah ataupun konflik yang belum seutuhnya ditangani secara baik. Beragam konflik interpersonal tenaga

⁹Abai Manupak, "Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Konflik Menyikapi Dampak Negatif Penerapan Full Day School", Jurnal Pendidikan, Vol.2, No. 6, Juni, 2017, hlm. 850

¹⁰Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 49

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendidik yang ada di dalam madrasah secara tidak langsung menuntut kepala madrasah untuk melakukan manajemen konflik dan menggunakan gaya-gaya manajemen konflik dalam menyelesaikannya.

Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang terdapat di Pekanbaru Jalan KH. Ahmad Dahlan, Kecamatan Sukajadi. Dalam studi pendahuluan yang penulis lakukan di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru pada hari Jum'at tanggal 6 Juli 2019, penulis melakukan wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Surapto, terdapat adanya konflik antar tenaga pendidik. Konflik tersebut mengakibatkan ketidakharmonisan hubungan kerja, kurang termotivasi dalam bekerja, dan menurunnya produktivitas kerja.

Dengan demikian penggunaan gaya manajemen konflik penyelesaian konflik disini adalah salah satu upaya yang dilakukan kepala madrasah agar semua aktifitas kerja yang ada di madrasah dapat berjalan dengan efektif dan efisien

Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan ditemukan gejala-gejala sebagai berikut

1. Adanya pihak yang saling bertentangan
2. Adanya interaksi yang terjadi bersifat negatif
3. Adanya dua pihak secara perseorangan atau kelompok terlibat dalam interaksi yang berlawanan
4. Adanya hubungan tidak harmonis antara guru
5. Adanya interaksi yang lemah di antara guru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan gejala-gejala diatas,sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: *“Gaya Manajemen Konflik dalam Pemecahan Konflik Interpersonal Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru”*

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan penulis memilih judul di atas adalah:

1. Persoalan-persoalan yang dikaji dalam judul di atas sesuai dengan bidang ilmu yang penulis pelajari, yaitu Manajemen Pendidikan Islam.
2. Masalah-masalah yang dikaji dalam judul diatas, penulis mampu untuk menelitinya.
3. Lokasi penelitian ini terjangkau oleh peneliti untuk melakukan penelitian.

C. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami judul penelitian ini, makaperlu adanya penegasan istilah. Penelitian ini berkenaan dengan istilah:

1. Manajemen konflik

Manajemen konflik merupakan langkah- langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan kearah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik.Disamping itu, mungkin atau tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mungkin dapat menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif.¹¹

2. Konflik Interpersonal

Konflik interpersonal adalah konflik yang terjadi antar individu yang berinteraksi satu sama lain dalam melaksanakan pekerjaan.

D. Masalah

1. Identifikasi Masalah

Sebagaimana yang telah dipaparkan dalam latar belakang masalah bahwa persoalan pokok penelitian ini adalah pemecahan konflik interpersonal tenaga pendidik menggunakan gaya manajemen konflik. Berdasarkan persoalan pokok tersebut, maka persoalan-persoalan yang mengitari diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Konflik interpersonal Tenaga Pendidik di MA Diniyah Puteri Pekanbaru
- b. Gaya Manajemen konflik di MA Diniyah Puteri Pekanbaru
- c. Faktor penghambat dalam pemecahan konflik interpersonal tenaga pendidik di MA Diniyah Puteri Pekanbaru

2. Batasan Masalah

Penelitian ini akan difokuskan pada Gaya manajemen konflik dalam pemecahan konflik interpersonal tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru

¹¹Dono Sunardi, *Loc.Cit*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Fokus Penelitian

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka fokus penelitian sebagai

- a. Bagaimana gaya manajemen konflik interpersonal di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru?
- b. Apafaktor penghambat pemecahan konflik interpersonal di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru?

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui gaya manajemen konflik interpersonal di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui faktor yang menjadi penghambat pemecahan konflik interpersonal di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru

2. Kegunaan Penelitian

Hasil-hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk:

- a. Bagi instansi di harapkan dengan adanya hasil penelitian ini akan memberikan informasi berguna tentang manajemen konflik interpersonal
- b. Bagi pembaca diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi seluruh masyarakat terutama pihak yang

berkepentingan, serta dapat menjadi referensi dan memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi para pembaca.

- c. Bagi penulis diharapkan penelitian dengan dilakukannya penelitian ini dapat memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Strata 1 (S1) jurusan Manajemen Pendidikan Islam, serta menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan topik yang diteliti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Konflik

Sebelum diutarakan pengertian manajemen konflik, alangkah lebih baik terlebih dahulu mengetengahkan pengertian masing-masing kata itu. Untuk mengetahui pengertian manajemen dan konflik penulis akan mengacu pada beberapa pendapat para pakar agar mendapatkan pemahaman yang utuh permasalahan yang akan dicarikan solusinya. Menurut Usman “konflik adalah pertentangan antara dua atau lebih terhadap suatu hal atau lebih dengan sesama anggota organisasi atau dengan organisasi lain, dan pertentangan dengan hati nurani sendiri”.¹²

Sementara menurut Mulyasa Konflik dapat dikatakan suatu oposisi atau pertentangan pendapat antara orang-orang, kelompok-kelompok, atau organisasi-organisasi, yang disebabkan oleh adanya berbagai macam perkembangan dan perubahan dalam bidang manajemen, serta timbulnya perbedaan pendapat, keyakinan, dan ide.¹³

Untuk menghadapi pertentangan atau perbedaan pendapat Abudin menyatakan “pertama, melihat perbedaan yang mau tidak mau harus diterima. Kedua, melihat bahwa pendapat yang dikemukakan oleh diri sendiri atau orang lain sebagai yang mungkin mengandung kebenaran dan kesalahan”.¹⁴

¹²Husaini Usman, *Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 435

¹³Emulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 238

¹⁴Abudin Nata, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2003), h. 238-239

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemudian Afzalur Rahim dalam Muzamil Qomar menyatakan bahwa “konflik dapat didefinisikan sebagai keadaan interaktif yang termanifestasikan dalam sikap ketidakcocokan, pertentangan, atau perbedaan dengan atau antara etnitas sosial seperti individu-individu, kelompok-kelompok, atau organisasi-organisasi”.¹⁵ Sedangkan menurut Wahjosumidjo yang mendefinisikan secara lebih simpel, “konflik adalah segala macam bentuk hubungan antara manusia yang mengandung sifat berlawanan”.¹⁶

Dari kutipan para ahli mengenai konflik dapat penulis utarakan bahwa konflik adalah pertentangan, perbedaan, berlawanan baik yang terjadi pada dalam diri seseorang, antar individu, antar kelompok atau organisasi yang disebabkan adanya perbedaan pendapat, salah paham, salah satu atau kedua belah pihak merasa dirugikan, dan terlalu sensitif.

Sehubungan dengan itu, Mulyasa menjelaskan jenis-jenis konflik sebagai berikut:

1. Konflik intrapersonal, yaitu konflik internal yang terjadi dalam diri seseorang. Konflik intrapersonal akan terjadi ketika individu harus memilih dua atau lebih tujuan yang saling, dan bimbang mana yang harus dipilih untuk dilakukan. Misalnya, konflik antara tugas sekolah dengan acara pribadi. Konflik ini bisa diibaratkan seperti makan buah simalakama, dimakan salah tidak juga, dan kedua pilihan yang ada memiliki akibat yang. Konflik intrapersonal juga bisa disebabkan oleh tuntutan tugas yang melebihi kemampuan.
2. Konflik interpersonal, yaitu konflik yang terjadi antar individu. Konflik interpersonal terjadi ketika adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan dan tujuan di mana hasil pertama sangat menentukan. Misalnya konflik antar tenaga kependidikan dalam memilih mata pelajaran unggulan daerah.

¹⁵Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang: Gelora Aksara Pratama, 2007), h. 235

¹⁶Wahjosumidjo, *Op. Cit*, h. 49

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Konflik intra group, yaitu konflik antara anggota dalam satu kelompok. Setiap kelompok dapat mengalami konflik substansi atau efektif. Konflik substantif terjadi karena adanya latar belakang keahlian yang berbeda, ketika anggota dari suatu komite menghasilkan kesimpulan yang berbeda atas data yang sama. Sedangkan konflik efektif terjadi karena tanggapan emosional terhadap suatu situasi tertentu. contoh konflik intragroup misalnya konflik yang terjadi pada beberapa guru dalam musyawarah guru mata pelajaran (MGMP)
4. Konflik intergroup, yaitu konflik yang terjadi antar kelompok. Konflik intergroup terjadi karena adanya saling ketergantungan, perbedaan persepsi, perbedaan tujuan, dan meningkatnya tuntutan akan keahlian. Misalnya konflik antara kelompok guru kesenian dengan kelompok guru matematika. kelompok guru kesenian memandang bahwa untuk mempelajari lagu tertentu dan melatih pernapasan perlu disuarakan dengan suara keras, sementara kelompok guru matematika merasa terganggu, karena para peserta didiknya tidak konsentrasi belajar.
5. Konflik intraorganisasi, yaitu konflik yang terjadi antar bagian dalam suatu organisasi. Misalnya konflik antara bidang kurikulum dengan bidang kesiswaan.¹⁷

Dari kutipan diatas dapat disimpulkan tingkatan konflik atau jenis konflik terdiri dari beberapa tingkatan. Begitu juga dengan di sekolah ataupun madrasah. Di sekolah, konflik dapat terjadi dalam semua tingkatan, baik intrapersonal, interpersonal, intragroup, intergroup, intra organisasi, maupun interorganisasi.

Kemudian menurut Kreitner dan Kinicki yang dikutip oleh ekawarna mengatakan keadaan yang cenderung menciptakan konflik terdiri dari:¹⁸

1. Perbedaan kepribadian

Setiap individu memiliki kepribadian unik yang memunculkan perbedaan sikap, pendapat, keyakinan, stabilitas emosional budaya, kedewasaan, pendidikan, jenis kelamin, bahasa dan lain-lain. Oleh karena

¹⁷ Mulyasa, *Op. Cit*, h. 262

¹⁸ Ekawarnas, *Op. Cit*, h. 57

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

itu, reaksi mereka terhadap rangsangan atau stimulus khusus juga berbeda. perbedaan ini menyebabkan beberapa individu memandang rangsangan tertentu, sebagai sesuatu yang meremehkan posisi mereka atau menolak nilai-nilai yang dianutnya. hal ini menunjukkan bahwa perbedaan kepribadian berkontribusi pada situasi konflik

2. Perbedaan nilai

Perbedaan nilai sering disebut pula dengan perbedaan kultur. hal itu karena nilai-nilai atau sistem keyakinan yang dianut pemeluknya, merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan kebudayaan. Oleh karena itu, kebudayaan mempengaruhi pola berpikir dan tingkah laku individu dalam kelompok pendukung kebudayaan yang bersangkutan.

3. Persaingan untuk sumber daya terbatas

Langkanya sumber daya dapat membangkitkan konflik, karena masing-masing orang atau unit kerja memerlukan sumber daya tertentu padahal pihak lainnya juga memerlukan sumber daya tersebut. Konflik sering terjadi karena minimnya ketersediaan, *human capital*, dan sumber daya lain bagi setiap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan.

4. Pengambilan keputusan

Meskipun banyak interaksi di antara para pekerja adalah interaksi yang saling menguntungkan atau memuaskan namun pengambilan keputusan yang tidak sesuai maka akan menyebabkan konflik di antara kelompok pekerja. kedua kelompok pekerja tersebut dapat saja sampai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada ketidaksepakatan mengenai keputusan yang diterima karena interpretasi yang berbeda.

5. Komunikasi

Komunikasi terjadi karena adanya hambatan dalam proses interaksi komunikasi di antara pihak yang terlibat konflik. jika proses komunikasi berjalan dengan baik pesan kedua belah pihak yang disampaikan melalui media agar saling mengerti dan diterima secara persuasif tanpa bias terlebih jika dibumbui dengan menggunakan humor yang segar. jika para pihak menggunakan komunikasi interpersonal yang efektif maka para pihak agar dapat memahami isi pesan dengan benar sehingga responnya akan sesuai dengan yang diinginkan.

6. Harapan

Harapan setiap orang berbeda-beda. Teman sebaya cenderung merasa frustrasi saat harapan rekan kerja mereka tidak terpenuhi. Hal ini menyebabkan konflik antara yang satu dengan yang lainnya. Harapan kerja yang berbeda juga menghasilkan konflik di tingkat intradepartemen.

7. Kompleksitas organisasi

Kompleksitas kehidupan organisasi seperti tekanan waktu keputusan hidup atau mati dan beban kerja yang berat berkontribusi terhadap isi kontekstual konflik. tempat kerja yang tidak dapat diprediksi kompleks dan melibatkan ambiguitas kerja dapat menciptakan stres dan menghasilkan konflik tingkat makro.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Konflik dapat berdampak positif maupun negatif sebagai mana diungkapkan Nawawi “konflik dalam organisasi biasanya menimbulkan dampak dan konsekuensi baik positif maupun negatif. Selain itu, juga dapat mendorong inovasi, kreatifitas, dan adaptasi dalam organisasi.”¹⁹

Mulyasa juga berpendapat bahwa konflik dapat berdampak positif dan negatif :

1. Dampak positif konflik
 - a. Menimbulkan kemampuan introspeksi diri. konflik dapat dirasakan oleh pihak lain dan mereka dapat mengambil keuntungan sehingga mampu melakukan introspeksi diri karena mengetahui sebab-sebab terjadinya konflik
 - b. Meningkatkan kinerja. konflik bisa menjadi cambuk sehingga menyebabkan peningkatan kinerja. konflik dapat mendorong individu untuk menunjukkan kepada orang lain bahwa dia mampu meningkatkan kinerja dan mencapai sukses.
 - c. Pendekatan yang lebih baik. konflik bisa menimbulkan kejutan karena kehadirannya sering tidak disadari sehingga setiap orang berusaha lebih hati-hati dalam berinteraksi dan menyebabkan hubungan yang lebih baik
 - d. Mengembangkan alternatif yang lebih baik. konflik bisa menimbulkan hal-hal yang merugikan bagi pihak tertentu jika terjadi antara atasan dan bawahan misalnya tidak memberikan suatu jabatan atau memberi hukuman yang berlebihan. kondisi ini sering menjadi tantangan untuk mengembangkan solusi yang lebih baik
2. Dampak negatif konflik
 - a. Subjektif dan emosional. pada umumnya pandangan pihak yang sedang konflik satu sama lain sudah tidak objektif dan bersifat emosional.
 - b. Apriori. jika konflik sudah meninggal kan bukan hanya subjektivitas dan emosional yang muncul tetapi dapat menyebabkan apriori sehingga pendapat pihak lain selalu dianggap salah dan dirinya selalu merasa benar
 - c. Saling menjatuhkan. konflik yang berkelanjutan bisa mengakibatkan saling benci yang memuncak dan mendorong individu untuk melakukan tindakan kurang terpuji untuk menjatuhkan lawan misalnya memfitnah menghambat dan mengadu.

¹⁹Ismail Nawawi, *Manajemen Konflik*, (Surabaya: ITSPress, 2009), h. 1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Stres. Konflik yang berkepanjangan tidak saja dapat menurunkan kinerja tetapi bisa menimbulkan stres. stres terjadi karena konflik yang berkepanjangan menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis sebagai bentuk reaksi terhadap tekanan yang intensitasnya sudah terlalu tinggi.
- e. Frustrasi. konflik dapat memacu berbagai pihak yang terlibat untuk lebih berprestasi tetapi jika konflik tersebut sudah pada tingkat yang cukup parah dan di antara pihak-pihak yang terlibat ada yang lemah mental nya bisa menimbulkan frustrasi²⁰

Dari kutipan di atas dapat disimpulkan penulis bahwa konflik dapat bersifat destruktif atau merusak dan negatif merugikan tapi tidak menutup kemungkinan akan bersifat positif dan konstruktif sebagaimana diungkapkan Winardi konflik konstruktif “justru menyebabkan timbulnya keuntungan-keuntungan dan bukan kerugian-kerugian bagi individu atau kelompok. Akibat adanya konflik, orang-orang berupaya agar mereka melaksanakan pekerjaan mereka atau mereka berperilaku dengan cara-cara baru yang lebih baik”.²¹ Untuk menyatukan atau menjadikan konflik yang bersifat negatif dan destruktif menjadi positif inilah Mujamil menyatakan “perlu adanya manajemen”.²²

Manajemen konflik menurut Hardjaka dan Criblin dalam Abdul Azis “adalah cara yang dilakukan oleh pimpinan pada saat menanggapi konflik dan teknik yang dilakukan pimpinan organisasi untuk mengatur konflik dengan cara menentukan peraturan dasar dalam bersaing”.²³ Selanjutnya kegunaan manajemen konflik menurut Hardjana dalam Abdul Azis “berguna dalam

²⁰ Mulyasa, *Op. Cit.*, h. 264

²¹ Winardi, *Op. Cit.*, h. 6

²² Mujamil Qomar, *Op. Cit.*, h. 237

²³ Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 355

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencapai tujuan yang diperjuangkan dan menjaga hubungan pihak-pihak yang terlibat konflik”²⁴

Menurut Dono Sunardi Manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan kearah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik. Disamping itu, mungkin atau tidak mungkin dapat menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif.²⁵

Dari pendapat di atas penulis menyimpulkan bahwa manajemen konflik adalah lagkah-langkah yang dilakukan untuk menghasilkan penyelesaian konflik. Dengan demikian manajemen konflik sangat berguna dalam pencapaian tujuan dan menjaga hubungan pihak-pihak yang konflik.

Untuk itu manajemen konflik harus melalui tahapan seperti diungkapkan Mulyasa

Manajemen konflik memiliki tiga tahapan sebagai berikut. Pertama, perencanaan analisis konflik. Tahap ini merupakan tahap identifikasi masalah yang terjadi, untuk menentukan sumber-sumber penyebab dan pihak-pihak yang terlibat. Konflik yang sudah dalam tahap terbuka mudah diketahui, tetapi jika masih dalam tahap potensi memerlukan stimulus agar menjadi terbuka dan dapat dikenali. Kedua, penilaian konflik. Tahap ini dilakukan untuk mengetahui kondisi konflik dan pemecahannya. Apakah konflik sudah mendekati titik rawan, dan perlu diredam agar tidak menimbulkan dampak negatif, apakah masih pada titik kritis yang dapat menimbulkan dampak positif, atau baru pada tahap tersembunyi, sehingga perlu diberi stimulus agar mendekati titik kritis dan memberikan dampak positif. Ketiga, pemecahan masalah. Tahap ini merupakan tindakan untuk memecahkan konflik, termasuk

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Dono Sunardi, *Loc. Cit*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberi stimulus jika masih dalam tahap tersembunyi dan perlu dibuka.²⁶

Thomas Thomas yang dikutip oleh Mulyasa dalam penyelesaian konflik dapat diidentifikasi pendekatan penyelesaian konflik sebagai berikut²⁷

1. Mempersatukan (*Integrating*), merupakan salah satu pendekatan penyelesaian konflik melalui itukan menemukan informasi dan ada keinginan untuk mengamati perbedaan serta mencari solusi yang dapat diterima oleh semua pihak. Pendekatan ini diasosiasikan dengan pemecahan masalah yang sangat efektif jika isu konflik sangat kompleks. Penyelesaian konflik dengan pendekatan mempersatukan mendorong tumbuhnya berpikir kreatif yang menekankan diri sendiri dan orang lain dalam mempersatukan informasi yang perspektif yang berbeda ada.
2. Membantu (*Obliging*) menetapkan nilai yang tinggi untuk orang lain sementara dirinya sendiri dinilai rendah. Pendekatan ini mencerminkan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri oleh individu yang bersangkutan. Pendekatan ini juga dapat dipakai secara sengaja untuk mengangkat dan menghargai orang lain membuat mereka merasa lebih baik dan senang terhadap sesuatu. Penggunaan pendekatan penyelesaian konflik membantu orang lain dengan menaikkan status

²⁶Emulyasa, *Op. Cit*, h. 247

²⁷Ibid, h. 269

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

nya sangat bermanfaat terutama jika peran kepala sekolah secara politis tidak berada dalam posisi yang membahayakan.

3. Mendominasi (*Dominating*). pendekatan ini menekankan pada diri sendiri dan meremehkan kepentingan orang lain sehingga kewajiban bisa dikalahkan oleh keinginan pribadi. pendekatan ini efektif digunakan untuk menentukan keputusan secara cepat dan jika permasalahan tersebut kurang penting. pendekatan ini merupakan reaksi untuk mempertahankan diri yang tercermin dalam sebuah penyerangan untuk menang sehingga lahir pasar lebih baik menyerang daripada diserang. pendekatan ini paling tepat digunakan dalam keadaan mendesak sepanjang kepala sekolah merasa memiliki hak sesuai hati nurani.
4. Menghindar (*Avoiding*). pendekatan ini tidak menempatkan nilai pada diri sendiri atau orang lain tetapi berusaha menghindari dari persoalan. pendekatan ini memiliki efek negatif seperti menghindari dari tanggung jawab atau menghindari dari kenyataan termasuk mengelak. kepala sekolah yang menggunakan pendekatan ini akan lari dari peristiwa yang dihadapi dan meninggalkan pertarungan untuk mendapatkan hasil.
5. Mengadakan kompromi (*Compromising*). pendekatan ini memiliki keseimbangan yang sedang dalam memperhatikan diri sendiri dan orang lain sebagai jalan tengah dalam pendekatan ini setiap orang memiliki sesuatu untuk diberikan dan menerima sesuatu kompromi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akan menjadi salah jika salah satu pihak salah tetapi akan menjadi kuat jika kedua sisi benar.

Gaya penyelesaian konflik lainnya oleh pemimpin dikategorikan dalam duadimensi ialah kerjasama/tidak kerjasama dan tegas/tidak tegas. Dengan menggunakan kedua macam dimensi tersebut ada 5 macam gaya penyelesaian konflik, yakni:²⁸

1. Menghindar, Menghindari konflik dapat dilakukan jika isu atau masalah yang memicu konflik tidak terlalu penting atau jika potensi konfrontasinya tidak seimbang dengan akibat yang akan ditimbulkannya. Penghindaran merupakan strategi yang memungkinkan pihak-pihak yang berkonfrontasi untuk menenangkan diri. Manajer pesawat yang terlibat dalam konflik dapat menepiskan isu dengan mengatakan biarlah kedua pihak mengambil waktu yang memikirkan hal ini dan menentukan tanggal untuk melakukan diskusi.
2. Mengakomodasi, Memberi kesempatan pada orang lain untuk mengatur strategi pemecahan masalah, khususnya apabila isu tersebut penting bagi orang lain. Hal ini memungkinkan timbulnya kerjasama untuk memberikan kesempatan pada mereka untuk membuat keputusan. Perawat yang menjadi bagian dalam konflik dapat mengakomodasikan pihak lain dengan menempatkan kebutuhan pihak lain di tempat yang pertama.

²⁸ Husaini Usman, Op. Cit., h. 279

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kompatisi, Gunakan metode ini jika anda percaya bahwa anda memiliki lebih banyak informasi dan keahlian yang lebih dibandingkan yang lainnya atau ketika anda tidak ingin mengkompromikan nilai-nilai anda. Metode ini mungkin bisa memicu konflik tetapi bisa jadi merupakan metode yang penting untuk alasan-alasan keamanan.
4. Kompromi atau Negosiasi, Masing-masing menawarkan dan memberikan suatu pada waktu bersamaan, saling memberi dan menerima, serta meminimalkan kekurangan semua pihak yang dapat menguntungkan semua pihak.
5. Memecahkan Masalah atau Kolaborasi, Pemecahan masalah sama-sama dimana individu yang terlibat mempunyai tujuan kerja yang sama. Perlu adanya satu komitmen dari semua pihak yang terlibat untuk saling mendukung dan saling memperhatikan satu sama lainnya.

Gaya penyelesaian konflik lainnya adalah menyelesaikan konflik dengan cara yang positif. Ada tiga strategi yang paling umum untuk menangani konflik, diantaranya adalah:

1. Menang kalah
Strategi menang kalah dapat mengelabui. Konflik sebenarnya hanya selesai dipermukaan, tetapi pihak yang kalah tidak benar-benar puas. (Sedikit orang saja yang puas dengan kalah). Strategi menang kalah mengharuskan adanya solusi bagi pihak-pihak yang berselisih, yang membuat salah satu harus kalah. Strategi ini tidak dianjurkan, kecuali jika konflik berkelanjutan yang tidak bisa dipecahkan sendiri oleh pihak-pihak yang terlibat dan konflik ini mengganggu kinerja organisasi.
2. Sama-sama kalah
Strategi sama-sama kalah bisa ditemukan dalam tiga keadaan:
 - a. Adanya kompromi dari semua pihak yang terlibat, setiap pihak harus berhenti menuntut apa yang semula mereka inginkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Pihak-pihak yang terlibat menggunakan arbiter. Arbiter ini lalu mengusulkan solusi yang tidak membuat kedua belah pihak puas 100 persen
- c. Pihak-pihak yang terlibat dipaksa tunduk pada peraturan tanpa adakelonggaran. Kedua pihak kalah karena aturan tersebut diikutidengan tegas.
3. Sama-sama menang
 Setrategi sama-sama menang diarahkan pada akar permasalahan yangmenimbulkan konflik.Implementasi strategi ini menuntut kesabarandan fleksibilitas mediator.Kuncinya adalah pada kosentrasi untukmengidentifikasi solusi yang bisa diterima oleh setiap orang, untukmencapai solusi sama-sama menang ini diperlukan rasa saling percayadan kemampuan menyimak.Pihak-pihak yang terlibat tidak bolehbersifat konpetitif dan berfokus pada kemenangan.²⁹

B. Faktor-faktor Penyebab Konflik

Adapun faktor yang menyebabkan terjadinya konflik menurut suharsimi dalam Darwis sebagai berikut :

1. Adanya kesalahpahaman (kegagalan komunikasi)
2. Keadaan pribadi individu yang saling konflik
3. Perbedaan nilai, pandangan dan tujuan
4. Perbedaan standar penampilan
5. Perbedaan yang berkenaan dengan cara
6. Hal-hal yang berkaitan dengan pertanggungjawaban
7. Kurangnya kemampuan berkomunikasi
8. Hal-hal yang berhubungan dengan kekuasaan
9. Adanya frustasi dan kejengkelan
10. Adanya kompetensi memperebutkan sumber yang terbatas.³⁰

²⁹Wahyudi,*Op.Cit*, h. 70

³⁰Amri Darwis, *Op. Cit*, h. 53

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari kutipan di atas menerangkan bahwa penyebab konflik sangat kompleks yang dapat menghambat segala kegiatan dalam Lembaga pendidikan khususnya madrasah misalnya adanya komunikasi yang lemah mengakibatkan konflik di antara guru misalnya di madrasah, adanya kompetensi memperebutkan sumber yang terbatas misalnya buku panduan guru, dan alat peraga.

Penelitian yang Relevan

1. Fikri Rahmawati, Mahasiswi Institut Agama Islam Negri Tulungagung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah meneliti tentang Pengaruh Konflik Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Baitul Maal Wat Tamwil Pahlawan Tulungagung. Hasil penelitian itu bahwa pada uji t menunjukkan variabel konflik interpersonal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak. Pada variabel gaya kepemimpinan juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak. Dan pada uji F diketahui bahwa variabel konflik interpersonal dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.
2. Marsellyna Reftia, mahasiswi Universitas Muhammadiyah Surakarta Fakultas Psikologi tahun 2014 meneliti tentang Manajemen Konflik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Interpersonal pada Mahasiswa Aktivis Organisasi Kemahasiswaan. Hasil penelitian itu menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen konflik interpersonal yaitu pola komunikasi, sikap kooperatif dan kemampuan menganalisis masalah, kemudian manajemen konflik yang digunakan mahasiswa aktivis antara lain kompromi, bersabar, mengalah, mediasi, menghindari, kekerasan dan arbitrase.

3. Nurdyandi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam tahun 2016 meneliti tentang Implementasi Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik di SMPN 23 Pekanbaru. Hasil penelitian itu menyatakan kepala sekolah telah menunjukkan peran dan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah, kepala sekolah telah melakukan tahapan-tahapan dalam implementasi manajemen konflik. Kemudian adapun faktor yang mempengaruhi peran kepala sekolah dalam manajemen konflik di SMPN 23 Pekanbaru yaitu a. pemahaman kepala sekolah tentang manajemen konflik, b. pendominasian tidak terlaksana dengan baik antara kedua belah pihak yang berkonflik.

Konsep Operasional

Konsep operasional merupakan konsep yang digunakan untuk memberikan bantuan terhadap kajian teoritis. Konsep kajian berkenaan dengan pola manajemen konflik dalam pemecahan konflik interpersonal

tenaga pendidik di MA Diniyah Puteri Pekanbaru. Maka indikator yang digunakan sebagai berikut:

1. Kepala Madrasah menghindari, menolak, menyerah, atau mundur mengatasi konflik
2. Kepala Madrasah memperoleh kesepakatan sambil menghindari pertentangan
3. Kepala madrasah menerapkan satu sudut pandang dengan mengorbankan orang lain, dan ditandai hasil yang kalah menang (*loss- win*)
4. Kepala Madrasah melakukan tawar menawar dengan menggunakan negosiasi *trade-off*
5. Kepala Madrasah berkolaborasi dan melibatkan gabungan banyak gagasan dan sudut pandang dari guru-guru dengan perpektif yang berbeda
6. Kepala Madrasah memecahkan konflik dengan sikap memberi dan menerima diantara kedua belah pihak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kualitatif yang berusaha menggambarkan tentang gayamanajemen dalam pemecahan konflik interpersonal tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru dan faktor penghambat dalam pemecahan konflik interpersonal tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru. Pemilihan lokasi ini telah melampaui beberapa pertimbangan bahwa hal-hal yang diteliti ada di lokasi ini. Selain itu, dari segi pertimbangan waktu dan biaya, lokasi penelitian ini dapat penulis jangkau sehingga peneliti dapat melakukan penelitian di lokasi tersebut. Penelitian ini dilakukan mulai Bulan Februari s/d Bulan Maret 2020

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah Kepala Madrasah dan guru di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru. Objek dalam penelitian ini adalah gayamanajemen konflik dalam pemecahan konflik interpersonal tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Informan Penelitian

Adapun yang menjadi informan utama penelitian ini adalah kepala madrasah di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru. Sedangkan informan pendukungnya adalah beberapa guru di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian penulis menggunakan teknik yaitu:

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.

2. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologi. Dua diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara atau teknik yang dilakukan untuk mengumpulkan data dan menganalisis sejumlah dokumen yang terkait dengan masalah penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles dan Huberman, dalam buku Sugiyono mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu: *data reduction*, *data display*, dan *data conclusion drawing/verification*.

1. *Data Reduction* (Reduksi data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti kelapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti computer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data di reduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan menampilkan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

3. *Conclusion Drawing/ Verification*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak karena seperti yang telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada dilapangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa:

1. Gaya Manajemen Konflik dalam Pemecahan Konflik Interpersonal Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru ada tiga yaitu:
 - a. Memakai gaya atau strategi kolaborasi,
 - b. Memakai gaya atau strategi akomodasi
 - c. Memakai gaya atau strategi kompromi,
2. Faktor penghambat dalam pemecahan Konflik Interpersonal Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru ialah tidak memberikan informasi yang sebenar-benarnya atau menggali informasi tentang konflik, kurangnya kekompakan guru dan masih tidak mau berlapang dada susahnyanya memaafkan dan merasa saling benar sendiri.

B. Saran

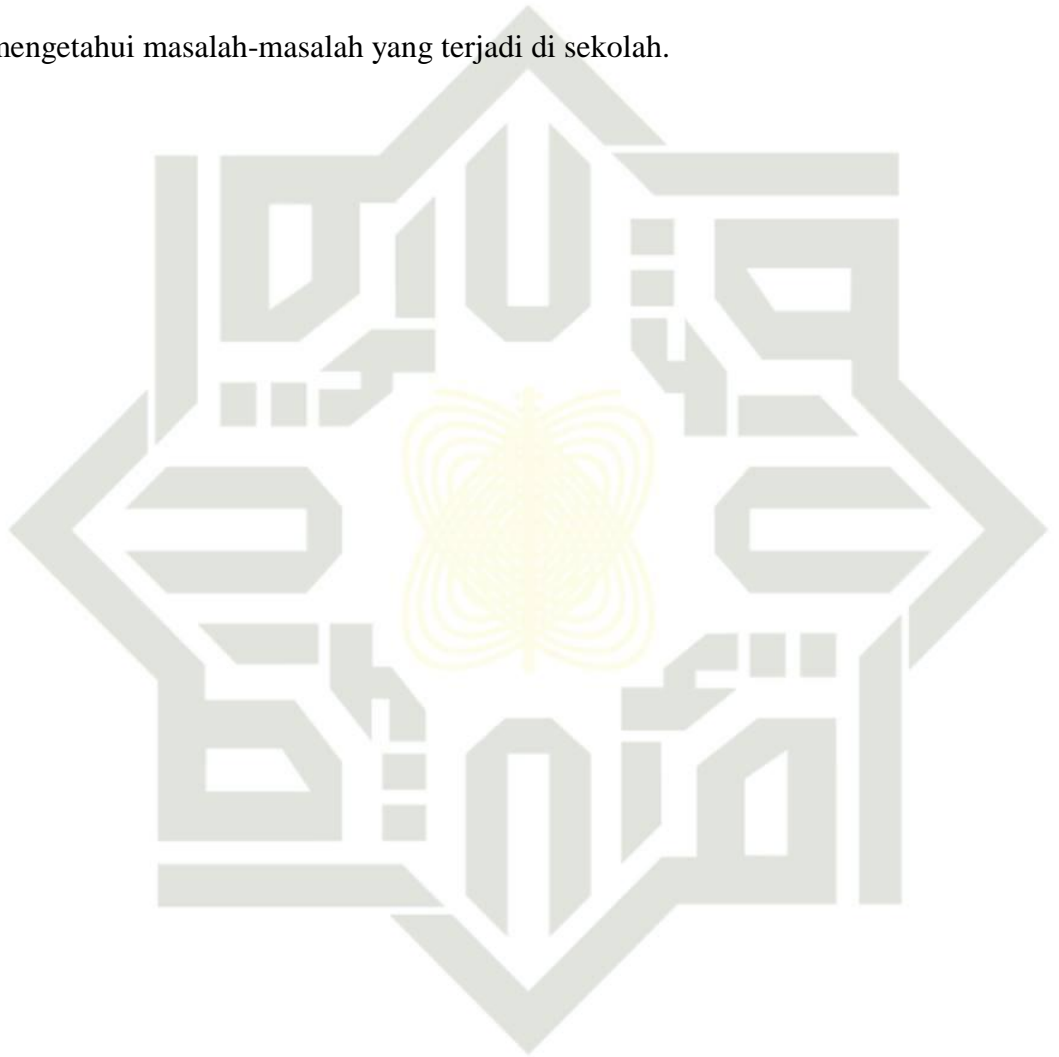
Berdasarkan kesimpulan yang penulis uraikan maka penulis memberikan saran kepada pihak Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru sebagai berikut:

1. Adanya keterbukaan antar tenaga pendidik agar tidak terjadi konflik yang berkepanjangan.

2. Kepada tenaga pendidik untuk memiliki sikap profesional dalam melakukan pekerjaan agar masalah-masalah pribadi tidak menjadi penyebab timbulnya konflik.
3. Lebih menjaga nama baik sekolah sehingga orang-orang diluar sekolah tidak mengetahui masalah-masalah yang terjadi di sekolah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR PUSTAKA

- Ekawarna.2018. *Manajemen Konflik dan Stres*.Jakarta: Bumi aksara
- Kompri.2017.*Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional*.Jakarta: Kencana
- Manupak, Abai. 2017. *Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Konflik Menyikapi Dampak Negatif Penerapan Full Day School*.Jurnal Pendidikan.Vol.2, No. 6,Juni
- Mulyasa. 2007.*Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- , 2015. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nata, Abudin.2003.*Manajemen Pendidikan*.Jakarta: Kencana
- Nawawi, Ismail.2009. *Manajemen Konflik*.Surabaya: ITSPrss
- Puspita, Weni.2018.*Manajemen Konflik: Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, dan Pendidikan*.Yogyakarta: Deepublish
- Qomar, Mujamil. 2007.*Manajemen Pendidikan Islam*.Malang: Gelora Aksara Pratama
- Usman, Husaini.2008.*Manajemen*.Jakarta: Bumi Aksara
- Snardi, Dono. 2009.*Manajemen Strategi*.Jakarta: Salemba Empat
- Wahab,Abdul Aziz. 2008. *Anatomi Organisasi Kepemimpinan Pendidikan*.Bandung: Alfabeta
- Wahjosumidjo.2005.*Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*.Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PEDOMAN WAWANCARA KEPALA SEKOLAH
GAYA MANAJEMEN KONFLIK DALAM PEMECAHAN KONFLIK
INTERPERSONAL TENAGA PENDIDIK
DI MADRASAH ALIYAH DINIYAH PUTERI PEKANBARU**

Identitas Informan

Nama :

Hari/Tanggal :

Tempat :

Jabatan :

1. Apa saja langkah yang bapak gunakan dalam menyelesaikan konflik interpersonal tenaga pendidik di madrasah ini?
2. Apa penyebab konflik interpersonal tenaga pendidik di madrasah ini?
3. Bagaimana bapak melakukan pengawasan terhadap tenaga pendidik yang terlibat konflik?
4. Apakah ada penyelesaian dari bapak secara khusus kepada yang terlibat konflik?
5. Apakah bapak berusaha menghindari dari penyelesaian konflik?
6. Bagaimana Kepala Madrasah menemukan jalan tengah untuk menyelesaikan kebuntuan dari suatu penyelesaian konflik?
7. Apakah Kepala Madrasah mengusulkan jalan tengah untuk memecahkan konflik?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Apakah Kepala Madrasah bernegosiasi, sehingga sebuah kesepakatan dapat dicapai?
9. Apakah Kepala madrasah menggunakan cara bertukar ide sehingga kompromi bisa dicapai?
10. Apakah Kepala Madrasah menggunakan kewenangan untuk membuat keputusan yang menguntungkan sebelah pihak?
11. Dalam pengampilan keputusan apakah bapak menggabungkan ide-ide dari tenaga pendidik untuk mencapai keputusan bersama?
12. Bagaimana Kepala Madrasah mengabungkan ide ide-ide dari pihak lain untuk menyelesaikan konflik?
13. dalam menyelesaikan konflik antar tenaga pendidik bapak pernah menayakan saran atau solusi kepada guru-guru lain yang tidak terlibat konflik?
14. Dalam penyelesaian konflik ini apakah ada kendala yang bapak hadapi?
15. Apakah hambatan tersebut bisa diminimalisir sehingga konflik bisa terselesaikan?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PEDOMAN WAWANCARA TENAGA PENDIDIK
GAYA MANAJEMEN KONFLIK DALAM PEMECAHAN KONFLIK
INTERPERSONAL TENAGA PENDIDIK
DI MADRASAH ALIYAH DINIYAH PUTERI PEKANBARU

Identitas Informan

Nama :

Hari/Tanggal :

Tempat :

Jabatan :

1. Menurut bapak/ibu, apakah kepala madrasah dalam pengambilan keputusan pernah memberikan kesempatan kepada guru untuk memberikan saran atau ide?
2. Menurut bapak/ibu bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam menyelesaikan konflik tersebut?
3. Apakah solusi atau saran dalam menyelesaikan konflik yang bapak/ibu berikan pernah diterima oleh kepala sekolah?
4. Menurut bapak/ibu bagaimana kepala madrasah menanggapi konflik tersebut?
5. Dalam menyelesaikan konflik antar tenaga pendidik apakah kepala madrasah pernah menayakan saran atau solusi kepada guru-guru lain yang tidak terlibat konflik?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Apakah sudah ada penyelesaian dari kepala madrasah secara khusus kepada yang terlibat konflik?
7. Menurut bapak/ibu apa penyebab konflik antar guru ini bisa terjadi?
8. Menurut bapak/ibu apakah kepala madrasah pernah mendapatkan kendala dalam menyelesaikan konflik?
9. Apakah ada pengontrolan langsung dari kepala madrasah kepada guru-guru yang terlibat konflik?
10. Menurut bapak/ibu, apa saja langkah yang digunakan kepala madrasah dalam menyelesaikan konflik?
11. Apakah kepala madrasah pernah menghindari dari penyelesaian konflik?
12. Menurut bapak/ibu bagaimana tindak lanjut dari kepala madrasah dalam menyelesaikan konflik tersebut?
13. Apakah kepala madrasah pernah memberikan nasehat kepada guru yang terlibat konflik?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TRANSKIP WAWANCARA
GAYA MANAJEMEN KONFLIK DALAM PEMECAHAN KONFLIK
INTERPERSONAL TENAGA PENDIDIK
DI MADRASAH ALIYAH DINIYAH PUTERI PEKANBARU
KEPALA MADRASAH

Identitas Informan

Nama : Suprpto, S.Pd.I.

Hari/Tanggal : Senin/ 17 Februari 2020

Tempat : Ruang Kepala Madrasah

Jabatan : Kepala Madrasah

1. Apa saja langkah yang bapak gunakan dalam menyelesaikan konflik interpersonal tenaga pendidik di madrasah ini?

Hasil Wawancara:

Kalau berbicara masalah konflik kita sederhanakan bahasanya menjadi kesalahpahaman. Jadi untuk mengatasi kesalahpahaman itu yang kami terapkan adalah sistem keterbukaan. Sistem keterbukaan sistem saling menghormati, sistem saling menghargai satu sama lain. Namun kemudian jika ada permasalahan entah itu disebabkan dengan ego dan sebagainya. Salah satu cara untuk mengatasinya adalah bisa melalui kita panggil kemudian kita berikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masukannya ataupun yang kedua melalui musyawarah ataupun yang ketiga melalui berbesar hati istilahnya.

2. Apa penyebab konflik interpersonal tenaga pendidik dimadrasah ini?

Hasil Wawancara:

Penyebab konflik ini sangat banyak biasanya kesalahpahaman karena kecemburuan sosial sesama rekan kerja, perbedaan pendapat terkadang ada kesalahpahaman karena hal-hal pribadi namanya juga manusia terkadang ada sedang sensitif jadi mudah tersinggung sedang ada masalah sehingga tersinggung bisa menjadi pemicu konflik namanya kita juga sebagai manusia pasti pernah merasa tersinggung kemudian merasa bermasalah dengan orang lain.

3. Bagaimana bapak melakukan pengawasan terhadap tenaga pendidik yang terlibat konflik?

Hasil Wawancara:

cara saya dalam melakukan pengawasan terhadap tenaga pendidik disini dengan mengadakan *briefing* atau evaluasi sepekan sekali. Nanti disana kita lihat guru-guru yang bermasalah. Jadi ini untuk pendekteksian awal dan untuk pengawasan apakah ada yang bermasalah atau tidak atau yang sudah terlibat konflik dan sudah diselesaikan itu masih ada gak mereka cekcok, saling pandang gak baik.

4. Apakah ada penyelesaian dari bapak secara khusus kepada yang terlibat konflik?

Hasil Wawancara:

saya lebih melakukan kompromi. Kompromi tu sebenarnya kita gini keterbukaan aja satu sama lain jadi artinya satu sama lain itu kita kasih tau keterbukaan gak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ada lah gunanya kita berseteru-berseteru kita saling merasa paling benar. Karena pada dasarnya kalau kita sama toh kita juga bisa untuk menghargai dan menghormati satu sama lain. Dan itu gak ada. Yang pertama saya panggil mereka keruangan saya kita beri wawasan kedua yaudahlah akan lebih susah kita saling ada konflik, tapi kalau itu pun juga tidak bisa kita naikkan cara penanganan kita mungkin melalui kita jumpakan antara kita, kita kasi tau kita saling memaafkan satu sama lain dan bisa juga melalui musyawarah rapat, terbuka atau rapat masing-masing ataupun yang ketiga adalagi yang lebih apa ada yang menjembatani untuk mereka satu sama lain bersatu.

5. Apakah bapak berusaha menghindar dari penyelesaian konflik?

Hasil Wawancara:

Saya menghindari konflik ketika permasalahan konflik tersebut belum saya ketahui contohnya ada kesalahpahaman antara dua orang guru terus ketika mereka berkonflik saya sudah tau kalau mereka sedang berkonflik atau ada laporan masuk mereka sedang berkonflik tapi ketika saya menanyakan permasalahannya dan mereka atau yang lain mengetahuinya maka saya mendingkan konflik tersebut sambil saya mencari tahu penyebab konflik tersebut baru saya carikan solusinya.

6. Bagaimana Kepala Madrasah menemukan jalan tengah untuk menyelesaikan kebuntuan dari suatu penyelesaian konflik?

Hasil Wawancara:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ketika terjadi kebuntuan dalam penyelesaian konflik maka saya akan memanggil semua pihak yang terkait pada konflik tersebut. Contohnya ada dua orang tenaga pendidik sedang berkonflik atau 2 atau 3 orang satu kelompok yang membentuk geng seperti itu disini atau dalam lingkaran tenaga pendidik tersebut maka dalam menghadapi kebuntuan konflik tersebut saya akan memanggil satu persatu guru tersebut dalam waktu yang berbeda. Jadi saya akan bertanya tentang permasalahan yang sedang mereka hadapi pada saat setiap-setiap guru jadi saya bisa mendapatkan gambaran-gambaran terperinci dari penyebab konflik tersebut. Setelah saya mendapatkan gambaran terprincinya dan tau akar masalahnya maka saya akan mengumpulkan seluruh guru mengadakan *briefing* kemudian menyelesaikan konflik tersebut dan kembali menjadikan suasana menjadi normal kembali dan menyelesaikan konflik yang terjadi

Apakah Kepala Madrasah mengusulkan jalan tengah untuk memecahkan konflik?

Hasil Wawancara:

Sebagai kepala madrasah saya selalu berusaha untuk menjadi penengah dalam setiap permasalahan yang muncul dilembaga saya pimpin. Karena setiap lembaga pasti memiliki permasalahan masing-masing termasuklah konflik antra orang-orang yang ada dilembaga tersebut maka sebagai sorang *leader* saya harus menjadi penengah harus mendengar lebih banyak untuk kemudian mampu menyelesaikan konflik jadi setiap terjadi konflik lembaga yang saya pimpin saya akan berusaha mendengar semua pihak terlebih dahulu mendengarkan semua

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masuk semua permasalahan baru saya memutuskan . kemudian jika terjadi sebuah konflik saya akan mencoba bertanya menganalisa dulu apa permasalahannya saya bawa duduk bersama orang-orang yang berkonflik tersebut saya tanyakan dan bagaimana keinginan mereka terhadap permasalahan yang mereka hadapi. Bagaimana seharusnya maka dengan mengetahui apa keinginan mereka saya bisa mengambil jalan tengahnya *win-win sollution* untuk masalah yang terjadi tersebut

8. Apakah Kepala Madrasah bernegosiasi, sehingga sebuah kesepakatan dapat dicapai?

Hasil Wawancara:

Saya berusaha melakukan negosiasi kepada semua pihak yang berkonflik agar dapat mencapai kesepakatan. Negoisisasi berfungsi untuk mencari jalan tengah, mencari *win-win sollution* dari kedua orang yang berkonflik untuk menyelesaikan konflik tersebut. Negosiasi dilakukan secara adil atau secara *fair* tidak memenangkan salah satu dari yang berkonflik. Negosiasi yang dilakukan adalah negoisisasi untuk mencari keputusan terbaik bukan menjatuhkan salah satu pihak.

9. Apakah Kepala madrasah menggunakan cara bertukar ide sehingga kompromi bisa dicapai?

Hasil Wawancara:

Bertukar ide disini dilakukan juga ada diskusi bersama guru maka saya akan mengadakan pertukaran ide dengan teman-teman guru tapi dalam tahap



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengambilan keputusan saya tidak mengadakan kompromi yang saya adakan adalah menampung semua idenya jadi keputusan tetap ditangan saya

10. Apakah Kepala Madrasah menggunakan kewenangan untuk membuat keputusan yang menguntungkan sebelah pihak?

Hasil Wawancara:

Tidak, saya berada pada sisi ingin menguntungkan lembaga yang saya pimpin bukan mementingkan satu orang saja

11. Dalam pengambilan keputusan apakah bapak menggabungkan ide-ide dari tenaga pendidik untuk mencapai keputusan bersama?

Hasil Wawancara:

Dalam mengambil sebuah kesepakatan saya pasti mencari kesepakatan terbaik kesepakatan apa yang akan diambil yang akan menjadi kesepakatan terbaik. Saya mencoba mencari ide terbaik untuk menyelesaikan masalah tersebut tetapi jika ide yang diberikan itu tidak sesuai dengan penyelesaian konflik maka kepala madrasah mengambil tindakan atau keputusan sesuai dengan yang saya putuskan walaupun tidak sesuai dengan yang dibicarakan saya akan tetap mempertimbangkan saran-saran dari mereka ataupun kedua belah pihak yang sedang berkonflik

12. Bagaimana Kepala Madrasah mengabungkan ide ide-ide dari pihak lain untuk menyelesaikan konflik?

Hasil Wawancara:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk penyelesaian konflik dimadrasah ini saya selalu mengadakan *briefing* menggali seputar permasalahan apakah berdampak positif atau berdampak negatif kita harus tau konflik biasanya bisa juga berdampak positif atau negatife maka disini saya selalu mengedpankan bagaimana kita mncari solusi untuk kemudian memajukan madrasah ini dengan cara minta ide-ide kepada rekan krja saya ataupun kepada guru

13. Dalam menyelesaikan konflik antar tenaga pendidik bapak pernah menyakan saran atau solusi kepada guru-guru lain yang tidak terlibat konflik?

Hasil Wawancara:

Dalam penyelesain konflik dimadrasah ini saya sangat menghargai teman-teman guru dan tenaga pendidik lainnya .Saya sangat menghargai ketika ada konflik dan mereka memiliki masukan dan menurut saya masukkan itu sangat baik maka saya kan menggunkannya maka ketika saya menyelesaikan konflik saya selalu mengedepankan *win-win sollution* dan mencari solusi terbaik saran-saran dari teman teman atau rekan saya tanpa memandang status kami saya sebagai kepala sekolah mereka sebagai guru saya tidak terlalu memandang hal tersbut saya lebih memandang pada ide-ide mereka

14. Dalam penyelesaian konflik ini apakah ada kendala yang bapak hadapi?

Hasil Wawancara:

Kalau hambatan dalam segala hal pasti ada termasuk dalam penyelesaian konflik. Ia nama juga dalam penyelesaian konflik pasti ada pihak-pihak yang takut dirugikan takut kepentingannya tidak dipedulikan. makanya terkadang tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan informasi yang sebenar-benarnya. Mungkin kesusahan dalam penyelesaian konflik ini menggali informasinya. Jadi ketika saya ingin menyelesaikan konflik, pihak yang berkonflik tidak mau terbuka maka kendalanya disana. Selain tidak terbuka nya pihak yang berkonflik hambatan yang saya hadapi yaitu kurangnya kekompakkan guru dan masih tidak mau berlapang dada susah nya memafkan dan merasa saling benar sendiri.

15. Apakah hambatan tersebut bisa diminimalisir sehingga konflik bisa terselesaikan?

Hasil Wawancara:

Ketika seseorang itu sudah berada diranah konflik maka kestabilan pemikiran juga akan berkurang, setiap masalah ada solusinya jadi dalam menanggulangi hambatan yang terjadi ketika saya menyelesaikan konflik antar guru ini yaitu awalnya saya biarkan saja dulu meredam sampai normal kembali cara berpikir, barulah kita ajak bicara, kita ajak apa sih yang menjadi kendala diantara mereka sehingga bisa kita pecahkan secara dingin tidak makin-makin ribet makin rumit makin itu, kemudian kita berpijak pada kebenaran jika kebenaran itu masih kita pijak maka siapapun yang ada di dalam itu akan merujuk pada kebenaran itu jadi ego akan bisa dikalahkan pemahaman pemikiran akan bisa kita kalahkan jika kita berpijak pada kebenaran, kemudian ditanamkan pentingnya berlapang dada antara satu dengan yang lain dan juga saling menghormati juga yang diperlukan keterbukaan diantara kita dan saling menerima menghargai orang lain saya yakin konflik itu tidak ada dan yang paling terpenting adanya rasa ukhuwah artinya kita

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lestarikan hubungan yang baik antara kita dan komunikasi yang aktif menjaga ucapan menjaga perasaan orang lain dan juga pandai menempatkan posisinya. Kok kayaknya kawan kita gak enak yaudah kita mundur atau pun kita redam. Kita bisa menempatkan posisi kita





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TRANSKIP WAWANCARA
GAYA MANAJEMEN KONFLIK DALAM PEMECAHAN KONFLIK
INTERPERSONAL TENAGA PENDIDIK
DI MADRASAH ALIYAH DINIYAH PUTERI PEKANBARU
TENAGA PENDIDIK

Identitas Informan

Nama : Elvi Sahara,S.Pd

Hari/Tanggal : Rabu / 19 Februari 2020

Tempat : MA Diniyah Putri

Jabatan : Guru

1. Menurut bapak/ibu, apakah kepala madrasah dalam pengambilan keputusan pernah memberikan kesempatan kepada guru untuk memberikan saran atau ide-ide?

Hasil Wawancara:

Kepala madrasah dalam hal pengambilan keputusan beliau selalu melibatkan guru-guru lain, tetap meminta pendapat guru lain, walaupun sebenarnya dia sudah mempunyai suatu keputusan tetapi tetap ia komunikasikan ia beri kesempatan kepada yang lain untuk menyampaikan ide ataupun saran-saran lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Menurut bapak/ibu bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam menyelesaikan konflik tersebut?

Hasil Wawancara:

Menurut pendapat saya sebagai tenaga pendidik yang sudah bekerjasama di madrasah ini kepala madrasah sudah sangat baik dalam menangani konflik. Karena beliau selalu mengedepankan kompromi dan informasi yang benar. Jadi beliau dalam menyelesaikan konflik selalu mencari informasi yang benar untuk menyelesaikan konflik sesuai dengan permasalahan yang terjadi. Jadi beliau tidak pernah tergesa-gesa menyelesaikan konflik tapi beliau terlebih dahulu mempelajari konflik yang terjadi, mengetahui akar masalahnya lalu mencari solusinya.

3. Apakah solusi atau saran dalam menyelesaikan konflik yang bapak/ibu berikan pernah diterima oleh kepala sekolah?

Hasil Wawancara:

Solusi yang pernah saya berikan atau kontribusi yang pernah saya berikan ketika menyelesaikan konflik yaitu pada saat ada konflik antar guru karena pemakaian sarana dan prasarana jadi saran yang saya berikan adalah kepada kepala madrasah saat itu adalah memberikan penjadwalan pemakaian sarana dan prasarana sesuai dengan ajaran yang membutuhkan saran tertentu. Sehingga guru tenaga pendidik tidak sesuai memakai sarana yang diperlukan maka dia harus bertanya ke guru-guru atau guru-guru yang punya jadwal hari itu apakah diperlukan sarana tersebut atau boleh dipakai oleh beliau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Menurut bapak/ibu bagaimana kepala madrasah menanggapi konflik tersebut?

Hasil Wawancara:

Saat terjadi konflik antara dua orang tenaga pendidik yaitu terkait pemakaian sarana dan prasarana tanggapan beliau saat itu ialah beliau mengatakan pihak madrasah memang belum menyediakan sarana dan prasarana ini untuk semua guru jadi untuk tenaga pendidik mohon untuk pandai-pandai untuk memanfaatkan sarana yang ada terkait ide yang sudah saya berikan tadi kepala madrasah sangat mengapresiasinya karena menurut beliau itu adalah solusi yang sangat baik selain itu kepala madrasah juga menanggapi konflik yang terjadi ini secara positif menurut beliau konflik yang terjadi antara kedua guru ini akan memicu madrasah ataupun memberi motivasi kepada madrasah untuk meningkatkan sarana dan prasarananya karena menurut kepala madrasah saat itu konflik jika dikelola dengan baik bisa berdampak positif

5. Dalam menyelesaikan konflik antar tenaga pendidik apakah kepala madrasah pernah menanyakan saran atau solusi kepada guru-guru lain yang tidak terlibat konflik?

Hasil Wawancara:

kepala madrasah tidak hanya menyelesaikannya sendiri beliau menanyakan saran atau solusi kepada guru yang tidak menyangkut dengan konflik tersebut, pernah juga beliau menanyakan solusi dalam menyelesaikan konflik antar guru, dan alhamdulillah solusi yang saya berikan bisa membuat guru yang berselisih tersebut mengerti dan bisa didamaikan oleh kepala madrasah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Apakah sudah ada penyelesaian dari kepala madrasah secara khusus kepada yang terlibat konflik?

Hasil Wawancara:

kepala madrasah memanggil guru yang berkonflik keruangannya, mungkin disana beliau memberikan arahan ataupun mendamaikan guru yang sedang berkonflik.

7. Menurut bapak/ibu apa penyebab konflik antar guru ini bisa terjadi?

Hasil Wawancara:

Penyebab konflik disini lebih kekesalahpahaman saja, bisa dalam kesalahpahaman dalam penerimaan informasi, perbedaan pendapat, masih ego sama diri masing-masing. Begitulah biasa dilingkungan kerja ada kesalahpahaman seperti itu

8. Menurut bapak/ibu apakah kepala madrasah pernah mendapatkan kendala dalam menyelesaikan konflik?

Hasil Wawancara:

Kedalanya kalau menurut saya satu pada faktor komunikasi ataupun keterbukaan informasi ketepatan informasi yang disampaikan pemahaman seseorang terhadap informasi yang disampaikan. Itu sangat berpengaruh karena informasi akan berdampak pada semua hal karena semua hal yang terjadi itu akan dikomunikasikan, diinformasikan secara baik. Apabila terjadi kesalahpahaman dalam megartikan informasi maka akan terjadi kesalahan antar guru, kemudian juga kendalanya guru malu utuk menceritaka masalah yang ada



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Apakah ada pengontrolan langsung dari kepala madrasah kepada guru-guru yang terlibat konflik?

Hasil Wawancara:

caranya disini kami ada *briefing* setiap minggu yang dipimpin langsung oleh kepala sekolah, dalam *briefing* itu ada evaluasi serta arahan-arahan yang dianggap penting yang akan disampaikan kepala sekolah

10. Menurut bapak/ibu, apa saja langkah yang digunakan kepala madrasah dalam menyelesaikan konflik?

Hasil Wawancara:

kepala madrasah memanggil guru yang terlibat dalam konflik kemudian diajak musyawarah

11. Apakah Kepala Madrasah pernah menghindari dari penyelesaian konflik?

Hasil Wawancara:

ada kalanya kepala madrasah menghindari konflik mungkin untuk menenangkan konflik itu sendiri

12. Menurut bapak/ibu bagaimana tindak lanjut dari kepala madrasah dalam menyelesaikan konflik tersebut?

Hasil Wawancara:

Tindak lanjut yang dilakukan oleh kepala madrasah ketika terjadi konflik di sekolah ini tentu saja mencari solusi terbaik dalam pemecahan masalahnya, karena penyelesaian konflik dengan baik ini akan berdampak pada keakraban seluruh warga madrasah maka ketika terjadi konflik kepala madrasah akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berusaha mencari jalan keluar terbaiknya pemecahan masalah yang terbaik.

Menyelesaikan pertikaian antara dua pihak yang sedang berkonflik

13. Apakah kepala madrasah pernah memberikan nasehat kepada guru yang terlibat konflik?

Hasil Wawancara:

Tentu saja kepala madrasah setiap kali melaksanakan *brifieng* itu akan memberikan nasehat wejangan-wejangan kepada setiap guru agar menghindari terjadinya konflik yang berdampak negatif tapi apabila konflik yang terjadi berdampak positif beliau pun akan mengelolanya secara baik seperti itu. Jadi untuk nasehat-nasehat nya tingkatkan kerjasama yang baik memberikan informasi secara benar kemudian meningkatkan komunikasi yang baik, menekankan rasa bahwa madrasah ini milik bersama bukan milik satu dua orang saja jadi menekankan bahwa madrasah ini harus dijaga bersama dimajukan bersama jadi kita meningkatkan loyalitas kepada madrasah agar merasa yang satu dengan yang lainnya dilebihkan itu tidak ada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TRANSKIP WAWANCARA
GAYA MANAJEMEN KONFLIK DALAM PEMECAHAN KONFLIK
INTERPERSONAL TENAGA PENDIDIK
DI MADRASAH ALIYAH DINIYAH PUTERI PEKANBARU
TENAGA PENDIDIK

Identitas Informan

Nama : Ayu Andira,S.Pd
Hari/Tanggal : Rabu / 25 Februari 2020
Tempat : MA Diniyah Putri
Jabatan : Guru

1. Menurut bapak/ibu, apakah kepala madrasah dalam pengambilan keputusan pernah memberikan kesempatan kepada guru untuk memberikan saran atau ide-ide?

Hasil Wawancara:

pada saat rapat *briefing* atau hal yang melibatkan guru dengan kepala madrasah kami selalu dimintai saran-saran atau ide-ide oleh beliau dikumpulkan saran dan idenya walau tidak semua saran dan ide kami diterima tapi beliau tetap merespon dengan baik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut bapak/ibu bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam menyelesaikan konflik tersebut?

Hasil Wawancara:

Kepala madrasah dalam menyelesaikan konflik itu sudah cukup baik karena kepala madrasah dalam menyelesaikan konflik itu sering berkompromi dengan semua *stakeholder* internal yang ada di madrasah ini. Beliau akan mencari solusi atau pemecahan masalah itu berdasarkan musyawarah, berdasarkan kompromi diantara tenaga pendidik dan kepala sekolah dan tentunya saja akan dilibatkan pihak-pihak yang berkonflik guna untuk mencari solusi yang terbaik dan mencari *win-win solution*.

3. Apakah solusi atau saran dalam menyelesaikan konflik yang bapak/ibu berikan pernah diterima oleh kepala sekolah?

Hasil Wawancara:

Saran yang pernah saya berikan ketika penyelesaian konflik adalah lebih tepatnya tidak saat penyelesaian konflik saran yang saya berikan itu pada saat *briefing* yang memang untuk mengetahui permasalahan-permasalahan yang ada di madrasah jadi saat itu saya mengajukan ide kepada kepala madrasah bahwa keakraban di antara tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus dijalin lebih akrab lagi agar kerja sama yang terjalin berjalan dengan baik. Jadi itu saran yang pernah saya berikan kepada kepala madrasah.

4. Menurut bapak/ibu bagaimana kepala madrasah menanggapi konflik tersebut?

Hasil Wawancara:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tanggapan kepala sekolah terhadap konflik di sekolah ini menurut saya beliau menanggapinya secara positif mengelola konflik yang terjadi itu sebagai pemicu untuk merekatkan hubungan antara guru, karena bagaimanapun bekerjasama sehari-hari bersama pasti akan ada kesalahpahaman, ketidakcocokan maka disanalah dibutuhkan kelapangan hati masing-masing tenaga pendidik, seluruh warga masyarakat yang ada di madrasah ini untuk sama-sama saling toleransi saling menerima saling tolong menolong karena bagaimana pun manusia ini pasti memiliki perbedaan masing-masing individu maka dari itu menurut kepala madrasah kita harus saling menghormati, menghargai, agar keakraban diantara tenaga pendidik itu bisa berjalan dengan baik seperti itu . dan kepala madrasah itu menanggapi konflik sangat baik dan beliau menyelesaikan konflik- konflik yang terjadi di madrasah ini sangat baik karena menurut saya *leadership* yang dimiliki kepala madrasah sangat baik.

5. Dalam menyelesaikan konflik antar tenaga pendidik apakah kepala madrasah pernah menayakan saran atau solusi kepada guru-guru lain yang tidak terlibat konflik?

Hasil Wawancara:

jika konflik tersebut belum selesai dengan cara yang kepala madrasah lakukan tadi yaitu dengan memanggil guru tersebut ke ruangannya, maka terkadang beliau meminta saran kepada guru lain yang tidak terlibat dalam permasalahan tersebut, dan terkadang beliau juga pernah meminta kami untuk memberi masukan kepada guru-guru yang terlibat konflik tersebut

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Apakah sudah ada penyelesaian dari kepala madrasah secara khusus kepada yang terlibat konflik?

Hasil Wawancara:

kalau secara khusus kepada guru yang berkonflik beliau memanggil keruangan beliau mungkin diberikan arahan didamaikan juga di ingat kan tentang hal-hal yang akan terjadi jika konflik berlangsung lama.

7. Menurut bapak/ibu apa penyebab konflik antar guru ini bisa terjadi?

Hasil Wawancara:

dalam lingkungan kerja yang menyatukan orang sama orang pasti adanya kesalahpahaman, ego, perbedaan pendapat, dan juga kadang adanya rasa kecemburuan sosial itu lah yang menjadi penyebab konflik

8. Menurut bapak/ibu apakah kepala madrasah pernah mendapatkan kendala dalam menyelesaikan konflik?

Hasil Wawancara:

Kendala terjadinya konflik antara guru yang sering terjadi adalah kesalahpahaman karena komunikasi yang tidak dijalankan secara baik, karena kesalahpahaman ini akan berdampak pada banyak hal kesalahpahaman dalam memahami informasi yang dikomunikasikan itu juga berdampak pada kesalahpahaman antara guru contohnya saja guru a menyebutkan tentang satu hal guru malah menyalah artikan maka yang disampaikan oleh guru a

9. Apakah ada pengontrolan langsung dari kepala madrasah kepada guru-guru yang terlibat konflik?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil Wawancara:

setiap pekan kami guru-guru dikumpulkan untuk dievaluasi atau di beri arahan oleh kepala madrasah, disana juga guru-guru diberikan kesempatan untuk mengutarakan permasalahan-permasalahan yang mereka hadapi

10. Menurut bapak/ibu, apa saja langkah yang digunakan kepala madrasah dalam menyelesaikan konflik?

Hasil Wawancara:

kepala madrasah dalam memecahkan konflik tersebut yaitu memanggil guru yang terjadi konflik, diarahkan dan diselesaikan dengan musyawarah

11. Apakah kepala madrasah pernah menghindari dari penyelesaian konflik?

Hasil Wawancara:

menghindari disini kepala madrasah lebih kepada mendiadakan konflik tersebut agar meredam ego-ego dari guru yang berkonflik tersebut

12. Menurut bapak/ibu bagaimana tindak lanjut dari kepala madrasah dalam menyelesaikan konflik tersebut?

Hasil Wawancara:

Tindak lanjut yang dilakukan kepala sekolah dalam penyelesaian konflik tentu saja ketika konflik sudah selesai beliau akan menekankan bagaimana menjalin hubungan yang baik antar sesama guru dan warga sekolah. Jadi beliau menekankan keterbukaan informasi agar meminimalisir kesalahpahaman. Beliau juga berupaya untuk meningkatkan keakraban antar sesama guru dan antar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sesama tenaga pendidikan yang ada di madrasah agar kerjasama bisa berjalan dengan lancar dan salah paham bisa dihindari.

13. Apakah kepala madrasah pernah memberikan nasehat kepada guru yang terlibat konflik?

Hasil Wawancara:

Kepala madrasah sebagai *Leader* sebagai pemimpin sebagai seseorang yang dituakan seseorang yang di dengarkan ucapannya dimadrasah ini sering kali memberikan nasihat kepada guru bagaimana guru harus menghindari konflik sesama guru, atau yang sering terjadi itu saling membicarakan dibelakang, sering membicarakan kejelekan guru yang lain jadi kepala madrasah sangat menekankan untuk kita mengedepankan hal-hal yang positif saja di madrasah ini jangan sampai hal-hal pribadi yang tidak ada sangkut pautnya dengan sekolah itu merusak kinerja kita di madrasah jadi kita meningkatkan kinerja kita meningkatkan loyalitas kita kepada madrasah kemudian menjalin hubungan kerjasama yang baik agar menghindari konflik-konflik yang akan terjadi di madrasah.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TRANSKIP WAWANCARA

GAYA MANAJEMEN KONFLIK DALAM PEMECAHAN KONFLIK INTERPERSONAL TENAGA PENDIDIK

DI MADRASAH ALIYAH DINIYAH PUTERI PEKANBARU

TENAGA PENDIDIK

Identitas Informan

Nama : Riska Safitri, S.Pd

Hari/Tanggal : Rabu / 25 Februari 2020

Tempat : MA Diniyah Puteri

Jabatan : Guru

1. Menurut bapak/ibu, apakah kepala madrasah dalam pengambilan keputusan pernah memberikan kesempatan kepada guru untuk memberikan saran atau ide-ide?

Hasil Wawancara:

kepala sekolah selalu menerima dengan baik dan merespon dengan baik ide-ide atau saran yang diberikan oleh guru dalam pengambilan keputusan. Beliau tidak pernah menyalahkan atau menyudutkan pendapat dari guru-guru lain meskipun beliau sudah mempunyai perencanaan awal dalam keputusan yang akan diambil.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut bapak/ibu bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam menyelesaikan konflik tersebut?

Hasil Wawancara:

Menurut saya kepala sekolah dalam menyelesaikan konflik, seperti baru-baru ini terjadi kesalahpahaman antara guru a dan guru b. ketika terjadi kesalahpahaman itu kepala madrasah tidak menyalahkan salah satu pihak tapi beliau meredakan dulu atau mendinginkan dulu konfliknya, kemudian perlahan-lahan beliau mencari tahu permasalahannya seperti guru a kepala madrasah akan memanggil guru a berbicara empat mata menanyakan apa permasalahannya, kemudian memanggil guru b kemudian guru yang mengetahui permasalahan si a dan si b kemudian barulah menyelesaikannya secara kompromi dan bermusyawarah mencari solusi terbaiknya.

Apakah solusi atau saran dalam menyelesaikan konflik yang bapak/ibu berikan pernah diterima oleh kepala sekolah?

Hasil Wawancara:

Saran yang pernah saya berikan ketika penyelesaian konflik antar guru yaitu antara guru a dan si b karena kesalahpahaman yaitu saya mengatakan kepada kepala madrasah lebih baik kepala madrasah selain mendengarkan ide dari kedua belah pihak kepala madrasah atau permasalahan dari kedua belah pihak kepala madrasah juga harusnya mendengarkan permasalahan ini dari pihak ketiga atau keempat yang berada di tempat atau yang menjadi teman akrab dari guru yang sedang bermasalah ini. Jadi data yang diperoleh itu atau informasi yang diperoleh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

itu akan lebih komplrit lebih bagus sehingga penyelesaian masalahnya sesuai dengan pokok permasalahan.

4. Menurut bapak/ibu bagaimana kepala madrasah menanggapi konflik tersebut?

Hasil Wawancara:

Tanggapan kepala sekolah ketika terjadi kesalahpahaman antara guru a dan guru b saat itu beliau menaggapinya dengan tenang, berpikir positif, kemudian beliau berusaha menanggapiya sebaik mungkin tidak menyakiti pihak yang satu dengan yang lain. Beliau berusaha menyatukan keduanya, menyelesaikan permasalahan tanpa menimbulkan permasalahan yang baru. Kemudian beliau juga perlahan-lahan berusaha untuk mendamaikan kembali antara kedua belah pihak dengan menyelesaikan kesalahpahaman antara guru a dengan guru b sehingga kesalahpahaman itu berakhir dan komunikasi antara guru a dan guru b itu dapat berjalan dengan baik lagi, karena beliau dalam penyelesaian konflik itu sangat menekankan pada aspek komunikasi, menurut beliau dengan komunikasi yang baik dan lancar itu akan lebih meminimalisir kemungkinan terjadinya konflik-konflik yang berdampak negatif antara tenaga pendidik.

5. Dalam menyelesaikan konflik antar tenaga pendidik apakah kepala madrasah pernah menayakan saran atau solusi kepada guru-guru lain yang tidak terlibat konflik?

Hasil Wawancara:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semua cara yang sudah kepala sekolah lakukan tetapi konflik itu tidak terselesaikan maka beliau menanyakan saran atau solusi kepada kami yang tidak terlibat konflik

6. Apakah sudah ada penyelesaian dari kepala madrasah secara khusus kepada yang terlibat konflik?

Hasil Wawancara:

yang saya lihat ya kepala madrasah memanggil guru yang berkonflik ke ruangannya. Selama disana mungkin beliau memberikan solusi dan mendamaikan guru yang berkonflik.

7. Menurut bapak/ibu apa penyebab konflik antar guru ini bisa terjadi?

Hasil Wawancara:

menurut saya kalau saya melihat adanya kesalahpahaman, adanya perbedaan pendapat serta diri masing-masing masih memiliki ego tinggi dan adanya rasa kecemburuan sosial

8. Menurut bapak/ibu apakah kepala madrasah pernah mendapatkan kendala dalam menyelesaikan konflik?

Hasil Wawancara:

Yang sering terjadi itu menurut saya adalah keterbukaan konflik itu sendiri. Sering kali terjadi ketika ada kesalahpahaman antara guru a dan guru tidak mau berterus terang bahwa mereka sedang ada masalah. Jadi yang terjadi antara guru a guru b saling diam kedua-duanya diam tidak saling tegur sapa kemudian akan bercerita kepada pihak ketiga. Pihak ketiga bukan pada posisi untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyelesaikan konflik malah menjadikan konflik ini makin besar. Jadi tidak maunya terbuka antara si a dan si b kemudian tidak menceritakan ya kepada seseorang yang mampu menyelesaikan permasalahan seperti waka kurikulum, ataupun kepala madrasah yang lebih tinggi lagi jabatannya kemudian dicari faktor penyebabnya akar permasalahannya maka akan menyelesaikan konflik ini akan makin lama terjadi dan makin lama disimpan maka konflik ini akan berdampak pada banyak hal. Jadi akan ada kubu karena tidak maunya terbuka pada konflik yang terjadi antar guru tersebut

9. Apakah ada pengontrolan langsung dari kepala madrasah kepada guru-guru yang terlibat konflik?

Hasil Wawancara:

ada dalam satu minggu itu kami dikumpulkan kepala madrasah, dan nanti guru-guru diberi masukan serta mengutarakan permasalahan yang dihadapi untuk di selesaikan

10. Menurut bapak/ibu, apa saja langkah yang digunakan kepala madrasah dalam menyelesaikan konflik?

Hasil Wawancara:

kepala madrasah dalam memecahkan konflik antar guru awalnya dipanggil dulu keruangannya kemudian dilakukan musyawarah jika konflik masih belum reda

11. Apakah kepala madrasah pernah menghindari dari penyelesaian konflik?

Hasil Wawancara:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ya kadang-kadang konflik tidak langsung diselesaikan oleh kepala madrasah. Beliau melihat dulu atau mendiamkan agar pihak yang berkonflik tenang tidak ego dan bisa diselesaikan dengan kepala dingin

12. Menurut bapak/ibu bagaimana tindak lanjut dari kepala madrasah dalam menyelesaikan konflik tersebut?

Hasil Wawancara:

Tindak lanjut yang dilakukan kepala madrasah setelah terjadinya konflik adalah setelah kepala madrasah itu berhasil menyelesaikan konflik dengan cara yang terbaik dengan *win-win solution* beliau akan berupaya supaya tidak terjadinya konflik yang berdampak negatif contohnya saja konflik antara guru dengan guru yang mengakibatkan kinerja guru bisa berkurang ataupun berdampak pada komunikasi antar guru yang menjadi renggang sehingga terjadi kecanggungan kerja dimadrasah maka beliau menekankan sesama guru meningkatkan komunikasi yang baik, menyampaikan informasi secara baik sehingga tidak terjadi kesalahpahaman

13. Apakah kepala madrasah pernah memberikan nasehat kepada guru yang terlibat konflik?

Hasil Wawancara:

Kepala madrasah ketika melaksanakan rapat, musyawarah akan selalu memberikan nasehat kepada seluruh warga madrasah yang ikut serta dalam kegiatan tersebut. Beliau akan memberikan nasehat-nasehat bahwa sekolah ini milik kita bersama tentu saja sekolah ini seperti rumah kita di dalamnya adalah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keluarga kita, bagaimana kita menjaganya, memajukannya mensejahterakannya, itu demi kepentingan kita bersama jadi dalam sebuah lingkup organisasi seperti itu maka akan sering terjadi kesalahpahaman. Dan biasanya kesalahpahaman ini didasarkan pada kesalahan informasi maka beliau sangat menekankan bahwa keterbukaan informasi, komunikasi yang baik menjadi kunci dalam mengurangi terjadinya konflik antara tenaga pendidik. Selain itu beliau juga memberikan nasihat loyalitas kita terhadap madrasah harus kita tingkatkan. Kemudian kerjasama membangun hubungan yang baik, menjalin silaturahmi yang baik dalam madrasah atau luar madrasah. Kemudian beliau juga memberikan wejangan jika ada maslaah antar pribadi yang tidak ada sangkut pautnya dengan madrasah maka jangan dibawa permasalahannya kesekolah sebisa mungkin diselesaikan diluar madrasah. Tetapi jika berkaitan dengan sekolah maka harus kita selesaikan dnegan baik jika tidak selesai di kedua belah pihak maka kita libatkan pihak ketiga bisa melakukan komunikasi dengan kepala madrasah untuk menyelesaikan konflik secara baik.



PEDOMAN OBSERVASI

No.	Yang Diamati	Ya	Tidak
1.	Kepala Madrasah menghindari konflik		
2.	Kepala Madrasah melakukan negosiasi		
3.	Kepala Madrasah mendengarkan dengan baik yang dikemukakan lawan konflik		
4.	Kepala Madrasah menemukan jalan tengah pemecahan konflik		
5.	Kepala Madrasah menggunakan kewenangan untuk membuat keputusan yang menguntungkan sebelah pihak		
6.	Kepala Madrasah berpegang teguh pada pendirian		
7.	Kepala Madrasah mengamati perbedaan serta mencari solusi		
8.	Kepala Madrasah menganalisis masukan		
9.	Kepala Madrasah menggabungkan banyak gagasan dan sudut pandang		
10.	Adanya faktor penghambat pemecahan konflik interpersonal		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



HASIL OBSERVASI

No.	Yang Diamati	Ya	Tidak
1.	Kepala Madrasah menghindari konflik		√
2.	Kepala Madrasah melakukan negosiasi	√	
3.	Kepala Madrasah mendengarkan dengan baik yang dikemukakan lawan konflik	√	
4.	Kepala Madrasah menemukan jalan tengah pemecahan konflik	√	
5.	Kepala Madrasah menggunakan kewenangan untuk membuat keputusan yang menguntungkan sebelah pihak		√
6.	Kepala Madrasah berpegang teguh pada pendirian	√	
7.	Kepala Madrasah mengamati perbedaan serta mencari solusi	√	
8.	Kepala Madrasah menganalisis masukan	√	
9.	Kepala Madrasah menggabungkan banyak gagasan dan sudut pandang	√	
10.	Adanya faktor penghambat pemecahan konflik interpersonal	√	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

كلية التربية والتعليم

FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING

Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0781) 561647
Fax. (0781) 561647 Web. www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail: eftak_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : Un.04/F.II.4/PP.00.9/1552/2020
Sifat : Biasa
Lamp. : -
Hal : **Pembimbing Skripsi (Perpanjangan)**

Pekanbaru, 04 Februari 2020

Kepada
Yth. Umar Faruq, S.Pd.I, M.Pd

Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum warhamatullahi wabarakatuh

Dengan hormat, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau menunjuk Saudara sebagai pembimbing skripsi mahasiswa :

Nama : RANI WAHYUNI

NIM : 11613201688

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Gaya Manajemen Konflik dalam Pemecahan Konflik Interpersonal Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru

Waktu : 3 Bulan terhitung dari tanggal keluarnya surat bimbingan ini

Agar dapat membimbing hal-hal terkait dengan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam dan dengan Redaksi dan Teknik Penulisan Skripsi sebagaimana yang sudah ditentukan. Atas kesediaan Saudara dihaturkan terima kasih.

W a s s a l a m

an. Dekan

Wakil Dekan I

Dr. Drs. Alimuddin, M.Ag

NIP. 19660924 199503 1 002

Tembusan :
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561647
Fax. (0761) 561647 Web.www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail: eftak_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : Un.04/F.II.4/PP.00.9/5865/2019

Pekanbaru, 04 April 2019

Sifat : Biasa

Lamp.

Hal : *Mohon Izin Melakukan PraRiset*

Kepada
Yth. Kepala Sekolah
MA DINIYAH PUTERI PEKANBARU
di
Tempat

Assalamu'alaikum warhmatullahi wabarakatuh

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama	: RANI WAHYUNI
NIM	: 11613201688
Semester/Tahun	: VI (Enam)/ 2019
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	: Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitiannya di Instansi yang saudara pimpin.

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

an. Dekan

Wakil Dekan III

Dr. Drs. Nursalim, M.Pd
NIP. 19660410 199303 1 005



YAYASAN DINIYAH
MADRASAH ALIYAH DINIYAH PUTERI
AKREDITASI : A

NSM : 131.2.14.71.0001 NPSN : 10498813

Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 100 Telp. (0761) 36741 HP. 0813 6559 4245

Email : madiniyahputeripekanbaru@gmail.com/Facebook : MA Diniyah Puteri Pekanbaru

Website : <http://www.yayasandiniyahputeri-pontrenpku.sch.id>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Nomor : 038 / B2-AL/DP/IV/2019

Sifat : Biasa

Hal : Izin melakukan Pra Riset

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Di Pekanbaru

Assalamu 'alaikum warimatullahi wabarakatuh

Sehubungan dengan surat Bapak dengan nomor Un.04/F.II.4/PP.00.9/5865/2019 perihal izin melakukan Pra riset kepada Saudara :

Nama : RANI WAHYUNI

NIM : 11613201688

Semester/Tahun : VI (Enam) 2019

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

Maka melalui surat ini kami menyatakan bersedia untuk memberikan izin melakukan Pra Riset di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru.

Demikian surat ini disampaikan, dan terimakasih.

Wassalam

Pekanbaru, 22 April 2019

Kepala MA Diniyah Puteri



Suprpto, S.Pd.I



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

كلية التربية والتعليم

FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING

Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561647
Fax. (0761) 561647 Web. www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail: eftak_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : Un.04/F.II/PP.00.9/32/2020

Sifat : Biasa

Lamp. : 1 (Satu) Proposal

Hal : **Mohon Izin Melakukan Riset**

Pekanbaru, 03 Januari 2020 M

Kepada

Yth. Gubernur Riau

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu

Satu Pintu

Provinsi Riau

Di Pekanbaru

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama

: RANI WAHYUNI

NIM

: 11613201688

Semester/Tahun

: VII (Tujuh)/ 2020

Program Studi

: Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas

: Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya : Gaya Manajemen Konflik dalam Pemecahan Konflik Interpersonal Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru

Lokasi Penelitian : Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru

Waktu Penelitian : 3 Bulan (03 Januari 2020 s.d 03 April 2020)

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

a.n. Rektor

Dekan



Dr. H. Muhammad Syaifuddin, S.Ag., M.Ag

NIP. 19740704 199803 1 001

Tembusan :
Rektor UIN Suska Riau



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/29844
T E N T A N G



1.04.02.01

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.1/PP.00.9/32/2020 Tanggal 3 Januari 2020**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

1. Nama : **RANI WAHYUNI**
2. NIM / KTP : **11613201688**
3. Program Studi : **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**
4. Jenjang : **S1**
5. Alamat : **PEKANBARU**
6. Judul Penelitian : **GAYA MANAJEMEN KONFLIK DALAM PEMECAHAN KONFLIK INTERPERSONAL TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH ALIYAH DINIYAH PUTERI PEKANBARU**
7. Lokasi Penelitian : **MADRASAH ALIYAH DINIYAH PUTERI PEKANBARU**

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 20 Januari 2020



Ditandatangani Secara Elektronik Oleh:
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI RIAU**

EVAREFITA, SE, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19720628 199703 2 004

Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Walikota Pekanbaru
Up. Kaban Kesbangpol dan Linmas di Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI RIAU

Jalan Jenderal sudirman No. 235 Kotak Pos 11311 Pekanbaru (28011)
Telepon (0761) 24224; Faksimile (0761) 242242
Website : riau.kemenag.go.id

REKOMENDASI

Nomor : B-10 /Kw.04.1/2/Kp.01.1/01/2020

Berdasarkan Rekomendasi dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/29844 tanggal 20 Januari 2020 perihal rekomendasi tentang pelaksanaan kegiatan Riset/Penelitian dan Pengumpulan data untuk bahan Skripsi, dengan ini Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau Memberikan Rekomendasi Penelitian kepada :

Nama	: RANI WAHYUNI
NIM	: 11613201688
Program Studi	: MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Jenjang	: S1
Alamat	: PEKANBARU
Judul Penelitian	: GAYA MANAJEMEN KONFLIK DALAM PEMECAHAN KONFLIK INTERPERSONAL TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH ALIYAH DINIYAH PUTERI PEKANBARU
Lokasi Penelitian	: MADRASAH ALIYAH DINIYAH PUTERI PEKANBARU

Rekomendasi Riset/Penelitian diberikan dengan ketentuan :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan dan memaksakan kehendak yang tidak ada hubungan dengan kegiatan ini;
2. Adapun Rekomendasi Riset/Penelitian ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.

Demikian rekomendasi ini diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan penelitian dalam pengumpulan data ini, sekian terima kasih.

Pekanbaru, 27 Januari 2020

a.n. Kepala

Plh. Kepala Bidang Pendidikan Madrasah



ILYAS, M.Ag

NIP. 197408272005011003

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau di Pekanbaru
2. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kota Pekanbaru
3. Kepala MA Diniyah Puteri Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



YAYASAN DINIYAH
MADRASAH ALIYAH DINIYAH PUTERI
AKREDITASI : A

NSM : 131.2.14.71.0001 NPSN : 10498813

Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 100 Telp. (0761) 36741 HP. 0813 6559 4245

Email : madiniyahputeripekanbaru@gmail.com/Facebook : MA Diniyah Puteri Pekanbaru

Website : <http://www.yayasandiniyahputeri-pontrenpku.sch.id>

SURAT KETERANGAN
Nomor: 067 /B2-AL/DP/VI/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : RANI WAHYUNI
NIM : 11613201688
Fakultas : TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUSKA RIAU
Jurusan : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Jenjang : S1
Alamat : PEKANBARU

Telah selesai melaksanakan riset/penelitian di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru dengan judul :

"GAYA MANAJEMEN KONFLIK DALAM PEMECAHAN KONFLIK INTERPERSONAL TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH ALIYAH DINIYAH PUTERI PEKANBARU"

Demikian surat keterangan riset/penelitian ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 17 Juni 2020

Kepala



SUPRPTO,S.Pd.I,M.Pd

NPK.3811670003075



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN KONFLIK DALAM PEMECAHAN
KONFLIK INTERPERSONAL TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH
ALIYAH DINIYAH PUTERI PEKANBARU**

PROPOSAL



OLEH

RANI WAHYUNI
NIM. 11613201688

Pembimbing
Umar Faruq, S.Pd.I, M. Pd.

**JURUSAN STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
KONSENTRASI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1440 H/2019 M**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

كلية التربية والتعليم

FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING

Alamat : Jl. H. R. Soebrantas Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 7077307 Fax. (0761) 21129

**LAMPIRAN BERITA ACARA
UJIAN PROPOSAL**

Nama
Nomor Induk Mahasiswa
Hari/Tanggal
Judul Proposal Penelitian

..... Rani Wahyuni
..... 11613201688
..... Senin 28 - 10 - 2019
..... Implementasi manajemen konflik dalam Pemecahan
..... konflik interpersonal Tenaga Pendidik di Madrasah
..... Negeri Negeri Puteh Pekanbaru

NO URAIAN PERBAIKAN

Penelitian diarahkan untuk memahami pola
manajemen konflik
Catrunkan Preposisi
Ganti Identifikasi masalah
Ganti Rumusan masalah

Pekanbaru, 28 - 10 - 2019

Penguji II

Penguji I

Drs. Daudari, MA

Raja Rahmias M.Pd.

Note:

Dengan harapan Dosen Pembimbing dapat memperhatikan keputusan seminar ini dalam memperbaiki proposal mahasiswa yang dibimbing



PENGESAHAN PERBAIKAN UJIAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : RANI WAHYUNI
 Nomor Induk Mahasiswa : 11613201688
 Hari/Tanggal Ujian : Senin/ 28 Oktober 2019
 Judul Proposal Ujian : Gaga Manajemen Konflik dalam Pemecahan Konflik Interpersonal
Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Diniyah Putri
Pekanbaru.
 Isi Proposal : Proposal ini sudah sesuai dengan masukan dan saran yang
 Dalam Ujian proposal

No	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN	
			PENGUJI I	PENGUJI II
1.	Drs. Dardiri, MA	PENGUJI I		
2.	Raja Rahima M.Pd	PENGUJI II		

Mengetahui
 a.n. Dekan
 Wakil Dekan I

Pekanbaru, 26 Desember 2019
 Peserta Ujian Proposal



Dr. Alimuddin, M. Ag
 NIP. 19660924 199501 1 002

Rani Wahyuni
 NIM. 11613201688



KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA
SKRIPSI MAHASISWA

1. Jenis yang dibimbing :
 - a. Seminar usul Penelitian :
 - b. Penulisan Laporan Penelitian :
2. Nama Pembimbing : H. Umar Faruq, M.Pd
 - a. Nomor Induk Pegawai (NIP) :
3. Nama Mahasiswa : Rani Wahyuni
4. Nomor Induk Mahasiswa : 11613201688
5. Kegiatan : Bimbingan Proposal



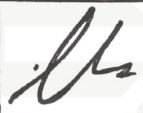


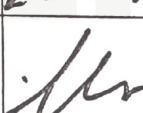
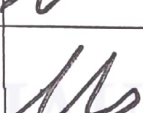
No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
1	14/6 2019	Acc Judul diterima		
2	19/6 2019	Mengantar sk Pembimbing, Proposal		
3	6/9 2019	Latar belakang, Kajian Teori		
4	12/9 2019	Metode Penelitian, Penulisan		
5	17/9 2019	Acc untuk Seminar Proposal		
6	26/12 2019	Acc Judul Sudah diperbaiki		

Pekanbaru, 29 Juni 2020
 Pembimbing,

H. Umar Faruq, M.Pd

KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA
 SKRIPSI MAHASISWA

6. Jenis yang dibimbing :
 c. Seminar usul Penelitian :
 d. Penulisan Laporan Penelitian :
 7. Nama Pembimbing : H. Umar Faruq, M.Pd
 8. Nomor Induk Pegawai (NIP) :
 9. Nama Mahasiswa : Rani Wahyuni
 10. Nomor Induk Mahasiswa : 11613201688
 11. Kegiatan : Bimbingan Skripsi

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
1	9/12/2020	Pedoman Wawancara (Instrumen)		
2	14/12/2020	Acc Instrumen		
3	10/13/2020	Pengumpulan Data		
4	17/16/2020	Revisi skripsi Bab 4		
5	20/16/2020	Revisi skripsi hasil Penelitian		
6	24/16/2020	Revisi Bab 5 Kesimpulan		
7	29/16/2020	Acc skripsi		

Pekanbaru, 29 Juni2020
 Pembimbing,


 H. Umar Faruq, M.Pd

DOKUMENTASI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



RIWAYAT HIDUP PENULIS

Rani Wahyuni, lahir di Daik Lingga, Kecamatan Lingga Kabupaten Lingga Provinsi Kepulauan Riau pada tanggal 04 November 1997. Anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Ayahanda Sabaruddin dan Ibunda Rita Darlina. Pendidikan formal yang ditempuh oleh penulis adalah SDN 001 Lingga dan lulus pada tahun 2010. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Lingga dan lulus pada tahun 2013. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke SMAN 1 Lingga dan lulus pada tahun 2016. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan berhasil lulus melalui jalur UMPTKIN, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Konsentrasi Administrasi pendidikan. Pada tahun 2019 penulis melakukan program Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kecamatan Siak Kecil, Desa Sepotong, Kabupaten Siak Bengkalis, dan melaksanakan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) di SMA Negeri 8 Pekanbaru. Penulis telah menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Gaya Manajemen Konflik dalam Pemecahan Konflik Interpersonal Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru”. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi jurusan Manajemen Pendidikan Islam konsentrasi Administrasi Pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

UIN SUSKA RIAU